

МІНІСТЕРСТВО ВНУТРІШНІХ СПРАВ УКРАЇНИ
Харківський національний університет внутрішніх справ

ТРУДОВЕ ЗАКОНОДАВСТВО: ШЛЯХИ РЕФОРМУВАННЯ

*Матеріали
II Всеукраїнської науково-практичної конференції
(м. Харків, 12 квітня 2013 року)*

*За загальною редакцією
доктора юридичних наук, професора
К. Ю. Мельника*

Харків 2013

УДК 349.2;349.3

ББК 67.9 (4УКР)6111.331.6я431+65.9(4УКР)-98я431

Т 65

*Друкується за рішенням оргкомітету відповідно до доручення
Харківського національного університету внутрішніх справ
від 16.01.2013 № 12*

Т 65 **Трудове** законодавство: шляхи реформування : матеріали ІІ Всеукраїнської наук.-практ. конф. (м. Харків, 12 квіт. 2013 р.) ; за заг. ред. К. Ю. Мельника / МВС України, Харк. нац. ун-т внутр. справ. – Х. : ХНУВС, 2013. – 364 с.

Збірник містить тези доповідей, які присвячені актуальним проблемам кодифікації трудового законодавства, а також удосконалення законодавства у сфері проходження служби в державних органах та соціального захисту їх працівників.

Для науковців, працівників органів праці та соціального захисту, службовців державних органів.

*Тези доповідей друкуються мовою оригіналу.
Відповідальність за точність поданих фактів, цитат і прізвищ
несуть автори та їх керівники.*

УДК 349.2;349.3

ББК 67.9 (4УКР)6111.331.6я431+65.9(4УКР)-98я431

© Харківський національний університет
внутрішніх справ, 2013

ЗМІСТ

Вітальне слово С. М. Гусарова

ПРОБЛЕМИ КОДИФІКАЦІЇ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА

Андріїв В. М.

ЩОДО НОРМАТИВНОГО ЗАКРІПЛЕННЯ ІНДИВІДУАЛЬНИХ
ТРУДОВИХ ПРАВ ПРАЦІВНИКІВ _____ 13

Венедиктов В. С.,

ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ К РЕФОРМИРОВАНИЮ ТРУДОВОГО
ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА В КОНТЕКСТЕ ПОСТРОЕНИЯ ГРАЖДАНСКОГО
ОБЩЕСТВА И ПРАВОВОГО ГОСУДАРСТВА _____ 17

Занфірова Т. А.

ВДОСКОНАЛЕННЯ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ
ВІДНОСИН В УМОВАХ ТРАНСФОРМАЦІЇ СУЧАСНОГО СУСПІЛЬСТВА ____ 19

Марцеляк О. В.

КОНСТИТУЦІЙНА РЕФОРМА ЯК ЧИННИК МОДЕРНІЗАЦІЇ ТРУДОВОГО
ЗАКОНОДАВСТВА УКРАЇНИ _____ 22

Пилипенко П. Д.

РЕЄСТР НОРМАТИВНО-ПРАВОВИХ АКТІВ З ОХОРОНИ ПРАЦІ _____ 25

Ротань В. Г.

ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОБЛЕМ ПРАВОТЛУМАЧЕННЯ
І ПРАВОЗАСТОСУВАННЯ ЯК АКТУАЛЬНА ЗАДАЧА НАУКИ
ТРУДОВОГО ПРАВА _____ 28

Чанишева Г. І., Чанишев Р. І.

ПОНЯТТЯ ІНФОРМАЦІЇ ПРО УМОВИ ПРАЦІ _____ 31

Ярошенко О. М.

РІВНІСТЬ ПРАВ ПРАЦІВНИКІВ ЯК ОСНОВНИЙ ПРИНЦИП
ТРУДОВОГО ПРАВА УКРАЇНИ _____ 35

Бурак В. Я.

РОЛЬ СОЦІАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА У ПРАВОВОМУ ЗАХИСТІ
ТРУДОВИХ ПРАВ ПРАЦІВНИКІВ _____ 39

Вишновецька С. В.

ОКРЕМІ МЕТОДОЛОГІЧНІ ПРОБЛЕМИ НОВОЇ КОДИФІКАЦІЇ
НАЦІОНАЛЬНОГО ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА _____ 42

Гоц В. Я.

ДО ПРОЕКТУ НОВОГО ТРУДОВОГО КОДЕКСУ УКРАЇНИ _____ 45

Жернаков В. В.

НЕОБХІДНІСТЬ ДОТРИМАННЯ ПРИНЦИПІВ ЗАКОННОСТІ
ТА СПРАВЕДЛИВОСТІ ПРИ ЗВІЛЬНЕННІ ПРАЦІВНИКІВ ЗА ПРОГУЛ _____ 47

Жигалкін І. П.

ПРИНЦИП ЗАБОРОНИ ДИСКРИМІНАЦІЇ У СФЕРІ ПРАЦІ _____ 57

Козак З. Я.	
ВЗАЄМООБУМОВЛЕНІСТЬ ФОРМ ПРАВА ТА ПІДСТАВ ВІДСТОРОНЕННЯ ПРАЦІВНИКА ВІД РОБОТИ, ЗУМОВЛЕНИХ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯМ ОХОРОНИ ПРАЦІ _____	61
Костюк В. Л., Мельник В. П.	
ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ ІНВАЛІДІВ: ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ _____	65
Мельничук Н. О.	
ДЕЯКІ АСПЕКТИ РІВНОПРАВНОСТІ СТОРІН ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ НА РІЗНИХ ЕТАПАХ ЙОГО ІСНУВАННЯ _____	68
Сіроха Д. І.	
ЩОДО ПИТАНЬ НОВІТНЬОГО РОЗВИТКУ УКРАЇНСЬКОГО ЗАКОНОДАВСТВА З ОХОРОНИ ПРАЦІ _____	72
Смолярова М. Л.	
ПРАВОВІ ЗАОХОЧЕННЯ В ТРУДОВОМУ ЗАКОНОДАВСТВІ _____	76
Сонін О. Є.	
ОКРЕМІ ПИТАННЯ ВІДШКОДУВАННЯ ШКОДИ, ЗАВДАНОЇ УШКОДЖЕННЯМ ЗДОРОВ'Я ПРАЦІВНИКІВ _____	78
Сорочишин М. В.	
НОВІ ФОРМИ ПРОЯВУ ДИСКРИМІНАЦІЇ У СФЕРІ ПРАЦІ _____	82
Цесарський Ф. А.	
ПРОБЛЕМИ ВДОСКОНАЛЕННЯ ІНСТИТУТУ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ В УМОВАХ РЕФОРМУВАННЯ ЗАКОНОДАВСТВА ПРО ПРАЦЮ _____	85
Черткова Ю. В.	
РОЛЬ ТРУДОВОГО ПРАВА У СТВОРЕННІ УМОВ ДЛЯ САМОРЕАЛІЗАЦІЇ ЛЮДИНИ У СФЕРІ ПРАЦІ _____	87
Чистолінова О. С.	
МЕТА ТА ЗАВДАННЯ ОХОРОНИ ПРАЦІ В ТРУДОВОМУ ПРАВІ УКРАЇНИ ____	90
Барський А. С.	
ОПЛАТА ПРАЦІ ПРАЦІВНИКІВ, ЯКІ ПОЄДНУЮТЬ РОБОТУ З НАВЧАННЯМ: ТЕОРЕТИКО-ПРАВОВІ ПРОБЛЕМИ _____	94
Довбиш К. К.	
ФОРМИ ОПЛАТИ ПРАЦІ ЗА ТРУДОВИМ ЗАКОНОДАВСТВОМ УКРАЇНИ _____	97
Мокрицька Н. П.	
ПРАВО НА ПРАЦЮ В КОНСТИТУЦІЇ УКРАЇНИ _____	100
Неплюхіна С. Е.	
ЩОДО ЮРИДИЧНОЇ ПРИРОДИ МІНІМАЛЬНОЇ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ ____	103
Сардінов Р. Т.	
ОКРЕМІ ПРОБЛЕМИ ЗАСТОСУВАННЯ ЗАОХОЧЕНЬ ТА ДИСЦИПЛІНАРНИХ СТЯГНЕНЬ ДЛЯ СТИМУЛЮВАННЯ ПРАЦІ _____	107

**МІЖНАРОДНІ ТА НАЦІОНАЛЬНІ МЕХАНІЗМИ
ЗАХИСТУ ТРУДОВИХ ПРАВ**

Венедіктов С. В. ЩОДО СУЧАСНОГО СТАНУ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ ЗА ПОРУШЕННЯ ЗАКОНОДАВСТВА ПРО ПРАЦЮ _____	110
Лукаш С. С. ПРОБЛЕМИ ІМПЛЕМЕНТАЦІЇ МІЖНАРОДНИХ НОРМ ЩОДО РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН У ЗАКОНОДАВСТВО УКРАЇНИ _____	114
Івчук Ю. Ю. СТАНДАРТИ МІЖНАРОДНОЇ ОРГАНІЗАЦІЇ ПРАЦІ У СФЕРІ ОХОРОНИ ПРАЦІ _____	118
Колеснік Т. В. ДО ПИТАННЯ ВИЗНАЧЕННЯ СУТНОСТІ ТА ЗНАЧЕННЯ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ДИСЦИПЛІНИ ПРАЦІ _____	121
Огієнко І. В. ДЕЯКІ ПИТАННЯ ВДОСКОНАЛЕННЯ НОРМ ЗАКОНОДАВСТВА ПРО ЗАЙНЯТИСТЬ ТА ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ НАСЕЛЕННЯ _____	125
Павлів-Самойл Н. П. ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВОЇ МІГРАЦІЇ В РОСІЇ _____	127
Пузирний В. Ф. ПРАВО РОБОТОДАВЦЯ НА СКОРОЧЕННЯ ЧИСЕЛЬНОСТІ АБО ШТАТУ ПРАЦІВНИКІВ _____	130
Римар Б. А. ПОНЯТТЯ ТА ОЗНАКИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ _____	133
Савченко А. А. НОВОЕ В ПРАВОВОМ РЕГУЛИРОВАНИИ ПРАВА НА ОТДЫХ В ПРОЕКТЕ ТРУДОВОГО КОДЕКСА УКРАИНЫ _____	137
Харчук Р. С. ОСОБЛИВОСТІ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ НОРМОТВОРЧОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ЄВРОКОМІСІЇ ЯК ОСНОВНОГО ОРГАНУ ВИКОНАВЧОЇ ВЛАДИ В ЄВРОПЕЙСЬКОМУ СОЮЗІ _____	140
Чередніченко Н. А. ДЕЯКІ АСПЕКТИ ЖІНОЧОГО БЕЗРОБІТТЯ В УКРАЇНІ _____	143
Чічкань М. В. ОСОБЛИВОСТІ РЕАЛІЗАЦІЇ ПРАВА НА ПРАЦЮ ГРОМАДЯНАМИ ПОХИЛОГО ВІКУ _____	145
Чорноус О. В. ДО ПИТАННЯ ПРО ПРОБЛЕМИ ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ МОЛОДІ _____	148

Андропова В. А. ФОРМА ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ ЯК ПІДСТАВИ ВИНИКНЕННЯ ІНДИВІДУАЛЬНИХ ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН: ПОРІВНЯЛЬНИЙ АНАЛІЗ ЧИННОГО ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА ТА ПРОЕКТУ ТРУДОВОГО КОДЕКСУ УКРАЇНИ _____	151
Бойко В. Б. РЕФОРМУВАННЯ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА В АСПЕКТІ ВДОСКОНАЛЕННЯ СУДОВОГО ЗАХИСТУ ПРАВ ПРАЦІВНИКІВ _____	154
Дворник С. І. ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ДІЯЛЬНОСТІ ОРГАНІВ ДЕРЖАВНОГО НАГЛЯДУ ЗА ДОДЕРЖАННЯМ ЗАКОНОДАВСТВА ПРО ПРАЦЮ В СУЧАСНИХ УМОВАХ РЕФОРМУВАННЯ ТРУДОВОГО ПРАВА УКРАЇНИ _____	156
Іванова Г. С. ДО ПИТАННЯ ПРИНЦИПІВ ДИСЦИПЛІНАРНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ _____	159
Котвіцький І. О. ЩОДО РЕГУЛЮВАННЯ КОЛЕКТИВНО-ДОГОВІРНИХ ВІДНОСИН У ПРОЕКТІ ТРУДОВОГО КОДЕКСУ УКРАЇНИ _____	162
Криворучко В. В. ДО ПИТАННЯ ЮРИДИЧНИХ ФАКТІВ У ТРУДОВОМУ ПРАВІ _____	167
Малиновська К. А. ТРУДОПРАВОВА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ КЕРІВНИКА ПІДПРИЄМСТВА _____	169
Меєрович Б. В. ПРО ДЕЯКІ ПРОБЛЕМИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНИХ ПРАВ ЛЮДИНИ _____	172
Олійник К. М. СУТНІСТЬ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ В УМОВАХ РЕФОРМУВАННЯ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА _____	175
Плеснев К. М. ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ АТЕСТАЦІЇ ПРАЦІВНИКІВ: ЗАРУБІЖНИЙ ДОСВІД _____	178
Саєнко Ю. О. ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ РОБОЧОГО ЧАСУ: ПРОБЛЕМА ПОЄДНАННЯ ЗАГАЛЬНОГО І СПЕЦІАЛЬНОГО _____	181
Світайло П. Ю. ОСОБЛИВОСТІ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ РОБОЧОГО ЧАСУ В УКРАЇНІ ТА КРАЇНАХ СВІТУ _____	185
Станчева О. Л. АТЕСТАЦІЯ ЯК ВИД ОЦІНЮВАННЯ ДІЛОВИХ ЯКОСТЕЙ ПРАЦІВНИКА _____	189
Старків І. М. ЩОДО ПИТАННЯ КОЛЕКТИВНО-ДОГОВІРНОГО РЕГУЛЮВАННЯ ПРАЦІ _____	191

Турчин С. О. КЕРІВНИК ЮРИДИЧНОЇ ОСОБИ ЯК СПЕЦИФІЧНИЙ СУБ'ЄКТ ТРУДОВОГО ПРАВА _____	194
Худякова Н. О. ЩОДО ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН ЧЛЕНІВ ВИКОНАВЧИХ ОРГАНІВ ГОСПОДАРСЬКИХ ТОВАРИСТВ В УМОВАХ СЬОГОДЕННЯ _____	199
Чудовський В. І. КОЛЕКТИВНИЙ ДОГОВІР ЯК ЛОКАЛЬНА НОРМАТИВНА УГОДА ЩОДО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ НАЛЕЖНИХ, БЕЗПЕЧНИХ І ЗДОРОВИХ УМОВ ПРАЦІ _____	203
Юсупова Д. В. ОСОБЛИВОСТІ ПРИТЯГНЕННЯ ДО ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ ПРАЦІВНИКА ЗА РОЗГОЛОШЕННЯ ВІДОМОСТЕЙ, ЩО СТАНОВЛЯТЬ КОМЕРЦІЙНУ ТАЄМНИЦЮ _____	207

ПРОБЛЕМИ РОЗВИТКУ ЗАКОНОДАВСТВА У СФЕРІ ПРОХОДЖЕННЯ СЛУЖБИ В ДЕРЖАВНИХ ОРГАНАХ ТА СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ ЇХ ПРАЦІВНИКІВ

Іншин М. І. ПЕРСПЕКТИВИ УДОСКОНАЛЕННЯ КЛАСИФІКАЦІЇ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ В УКРАЇНІ _____	212
Мельник К. Ю. ПРО ДЕЯКІ ПРОБЛЕМИ СУЧАСНОГО ТА МАЙБУТЬОГО НАЦІОНАЛЬНОГО ЗАКОНОДАВСТВА У СФЕРІ ПРОХОДЖЕННЯ СЛУЖБИ ТА ПЕНСІЙНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ В ОРГАНАХ ВНУТРІШНІХ СПРАВ _____	215
Музичук О. М. КЛАСИФІКАЦІЯ ВИМОГ, ЯКИМ ПОВИННІ ВІДПОВІДАТИ ПРАЦІВНИКИ ОРГАНІВ ВНУТРІШНІХ СПРАВ _____	220
Галаван З. С. МІСЦЕ СЛУЖБИ БЕЗПЕКИ УКРАЇНИ В СИСТЕМІ ПРАВООХОРОННИХ ОРГАНІВ _____	224
Гетьман Є. А. ДО ПИТАННЯ ВИЗНАЧЕННЯ ФУНКЦІЙ СИСТЕМИ ОРГАНІВ ВИКОНАВЧОЇ ВЛАДИ НА СУЧАСНОМУ ЕТАПІ ЇЇ СТАНОВЛЕННЯ ТА РОЗВИТКУ _____	228
Гончарук В. В. ЗМІНА ІСТОТНИХ УМОВ ПРАЦІ ПРАЦІВНИКІВ ОРГАНІВ ВНУТРІШНІХ СПРАВ _____	232
Коваленко К. В. ЩОДО ВИЗНАЧЕННЯ ПОНЯТТЯ ДИСЦИПЛІНАРНОГО ПРОВАДЖЕННЯ В ОРГАНАХ ВНУТРІШНІХ СПРАВ _____	236

Кузніченко О. В. ХАРАКТЕРИСТИКА ПІДСТАВИ ВИНИКНЕННЯ МАТЕРІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ ПРАЦІВНИКІВ ОВС _____	240
Могілевський Л. В. ПРОБЛЕМИ НОРМАТИВНО-ПРАВОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СЛУЖБОВО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ В СУЧАСНИХ УМОВАХ _____	243
Пшонка А. В. ЩОДО ВИЗНАЧЕННЯ СИСТЕМИ КРИТЕРІЇВ ТА ПОКАЗНИКІВ ЕФЕКТИВНОСТІ КАДРОВОЇ РОБОТИ В ОРГАНАХ ПРОКУРАТУРИ _____	246
Аргунова А. М. ЗАОХОЧЕННЯ ЯК ЗАХІД ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СЛУЖБОВОЇ ДИСЦИПЛІНИ ПОСАДОВИХ ОСІБ ПОДАТКОВОЇ МІЛІЦІЇ _____	251
Безкоровайний Б. О. ДО ПРОБЛЕМИ ТРУДОВОЇ ПРАВОСУБ'ЄКТНОСТІ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ _____	254
Бутиліна О. В. ПРОБЛЕМНІ ПИТАННЯ НОРМАТИВНОЇ РЕГЛАМЕНТАЦІЇ РОБОТИ В ОРГАНАХ ВНУТРІШНІХ СПРАВ _____	257
Воронова В. С. ОПЛАТА ПРАЦІ ЯК ФАКТОР СКОРОЧЕННЯ ПЛИННОСТІ КАДРІВ ПРАЦІВНИКІВ ОВС _____	259
Горуйко Х. П. ПРОБЛЕМАТИКА ЗАСТОСУВАННЯ НОРМ ТРУДОВОГО ПРАВА ТА РЕФОРМУВАННЯ СУДОВОЇ СИСТЕМИ УКРАЇНИ _____	261
Лук'янова М. Л. ДО ПИТАННЯ ВИЗНАЧЕННЯ ПОНЯТТЯ ТА ОЗНАК АДМІНІСТРАТИВНОГО ОСКАРЖЕННЯ РІШЕНЬ, ДІЙ АБО БЕЗДІЯЛЬНОСТІ ПОСАДОВИХ ОСІБ ОРГАНІВ ВИКОНАВЧОЇ ВЛАДИ _____	264
Міхеєва-Воронова О. А. ОКРЕМІ ПРОБЛЕМИ ВДОСКОНАЛЕННЯ СПЕЦІАЛЬНОГО ЗАКОНОДАВСТВА ЩОДО ПРИЙНЯТТЯ НА РОБОТУ _____	267
Сапон А. В. ОСОБЛИВОСТІ ДИФЕРЕНЦІАЦІЇ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СУДДІВ УКРАЇНИ _____	269
Сичова В. В. ОСОБЛИВОСТІ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ ВИЩИХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ МВС УКРАЇНИ _____	273

Стратієнко Л. В. ОСОБЛИВОСТІ КАДРОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ГОСПОДАРСЬКИХ СУДІВ УКРАЇНИ _____	274
Татарінов Р. В. ОКРЕМІ ПРОБЛЕМИ ЗАХИСТУ ТРУДОВИХ ПРАВ ПРОКУРОРСЬКО- СЛІДЧИХ ПРАЦІВНИКІВ _____	278
Шишлюк М. О. МАТЕРІАЛЬНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ У ЗВ'ЯЗКУ З НЕОБХІДНІСТЮ КОМПЕНСАЦІЇ ОКРЕМИХ ВИДАТКІВ ЯК ДОДАТКОВИЙ ВИД СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ _____	281

ПРОБЛЕМИ ВДОСКОНАЛЕННЯ ЗАКОНОДАВСТВА У СФЕРІ СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

Хуторян Н. М. ПРАВО НА ПЕНСІЮ ТА ПРОБЛЕМИ ЙОГО РЕАЛІЗАЦІЇ ЗА НОВИМ ПЕНСІЙНИМ ЗАКОНОДАВСТВОМ УКРАЇНИ _____	284
Андріїв В. В. ЩОДО ЗАРУБІЖНОГО ДОСВІДУ НАДАННЯ ДОПОМОГИ ТА ВІДПУСТКИ У ЗВ'ЯЗКУ З ВАГІТНІСТЮ ТА ПОЛОГАМИ _____	289
Ільїна О. В. АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЯКОСТІ ТА БЕЗПЕКИ ПРОДУКТІВ ХАРЧУВАННЯ _____	292
Колотік А. С. ПЕНСІЙНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ: СУЧАСНИЙ СТАН, ПРОБЛЕМИ, ПЕРСПЕКТИВИ _____	296
Кравченко І. О. ДО ПИТАННЯ ВИЗНАЧЕННЯ МЕТОДІВ ДІЯЛЬНОСТІ ПЕНСІЙНОГО ФОНДУ УКРАЇНИ _____	299
Кулачок-Тітова Л. В. ДЕЯКІ ПИТАННЯ ДЕРЖАВНИХ ПІЛЬГ В УКРАЇНІ _____	303
Кульчицька О. І. ПРО ПРАВОВУ ПРИРОДУ ВІДНОСИН ІЗ ОБОВ'ЯЗКОВОГО ОСОБИСТОГО СТРАХУВАННЯ ОКРЕМИХ КАТЕГОРІЙ ПРАЦІВНИКІВ ____	307
Погребняк О. С. ОСОБЛИВОСТІ СУДОВОГО РОЗГЛЯДУ СПРАВ ПРО ОБОВ'ЯЗКОВУ ГОСПІТАЛІЗАЦІЮ ДО ПРОТИТУБЕРКУЛЬОЗНОГО ДИСПАНСЕРУ _____	310
Рудик В. А. ЩОДО ВІДПОВІДНОСТІ РІВНЯ СОЦІАЛЬНИХ ДОПОМОГ КОНСТИТУЦІЙНИМ ГАРАНТІЯМ СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ _____	313
Синчук С. М. ЩОДО ПИТАННЯ ПРО СОЦІАЛЬНО-ЗАБЕЗПЕЧУВАЛЬНЕ НАДАННЯ _____	316

Сільченко С. О. ДО ПИТАННЯ ПРО СПОСОБИ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ СОЦІАЛЬНОГО СТРАХУВАННЯ _____	320
Сташків Б. І. ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ДЕРЖАВОЮ СОЦІАЛЬНОЇ СПРАВЕДЛИВОСТІ ПРИ ЗДІЙСНЕННІ СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ НАСЕЛЕННЯ: ПРАВОВИЙ АСПЕКТ _____	323
Чапичадзе Я. А. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ГАРАНТИЙ ИСПОЛНЕНИЯ СТРАХОВЫХ ОБЯЗАТЕЛЬСТВ _____	329
Шумило М. М. ВПЛИВ РІШЕНЬ КОНСТИТУЦІЙНОГО СУДУ УКРАЇНИ НА ПЕНСІЙНІ ПРАВОВІДНОСИНИ _____	332
Шумна Л. П. ПРАВОВІ СТАНДАРТИ ОРГАНІЗАЦІЇ ОБ'ЄДНАНИХ НАЦІЙ У СФЕРІ СОЦІАЛЬНОГО ОБСЛУГОВУВАННЯ _____	334
Бориченко К. В. СТАНДАРТИ СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ СІМЕЙ З ДІТЬМИ ЗА ЄВРОПЕЙСЬКОЮ СОЦІАЛЬНОЮ ХАРТІЄЮ (ПЕРЕГЛЯНУТОЮ) _____	338
Василова-Карвацька О. В. ДО ПИТАННЯ УДОСКОНАЛЕННЯ НОРМАТИВНО-ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ НАГЛЯДУ ЗА ДОДЕРЖАННЯМ ЗАКОНІВ ПРО ОХОРОНУ ЗДОРОВ'Я _____	341
Гірник О. О. ОСНОВНІ НЕДОЛІКИ ЗАКОНУ УКРАЇНИ «ПРО СОЦІАЛЬНІ ПОСЛУГИ» _____	343
Гудзь А. О. РОЗВИТОК ЗАКОНОДАВСТВА ПРО СОЦІАЛЬНИЙ ЗАХИСТ БЕЗДОМНИХ ОСІБ І БЕЗПРИТУЛЬНИХ ДІТЕЙ ЗА ЧАСІВ НЕЗАЛЕЖНОСТІ УКРАЇНИ _____	347
Ласько І. М. РОЛЬ ПОСТАНОВ ПЛЕНУМУ ВЕРХОВНОГО СУДУ УКРАЇНИ В ПРАВОВОМУ РЕГУЛЮВАННІ СОЦІАЛЬНО-ЗАБЕЗПЕЧУВАЛЬНИХ ВІДНОСИН _____	350
Литвиненко В. М. ПРИНЦИПИ НАДАННЯ СОЦІАЛЬНИХ ПОСЛУГ _____	354
Москаленко О. В. КОДИФІКАЦІЯ ЗАКОНОДАВСТВА ПРО ЗАГАЛЬНООБОВ'ЯЗКОВЕ ДЕРЖАВНЕ СОЦІАЛЬНЕ СТРАХУВАННЯ: РЕАЛІЇ ТА ПЕРСПЕКТИВИ _____	357
Чернявська Г. П. ПРОБЛЕМИ ЗАКОНОДАВЧОГО РЕГУЛЮВАННЯ ПРОЦЕДУРИ РЕАЛІЗАЦІЇ ПРАВА НА СОЦІАЛЬНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ _____	360

ВІТАЛЬНЕ СЛОВО

*ректора Харківського національного університету
внутрішніх справ, доктора юридичних наук,
члена-кореспондента Національної академії правових наук України,
заслуженого юриста України*

С. М. Гусарова

Шановні учасники конференції!

Від імені ректорату і Вченої ради Харківського національного університету внутрішніх справ вітаю Вас із початком роботи II Всеукраїнської науково-практичної конференції «Трудове законодавство: шляхи реформування»!

У роботі конференції беруть участь особисто або надіслали тези доповідей і наукових повідомлень понад 100 працівників різних органів влади, насамперед судових і правоохоронних, та відомих вчених-юристів, зокрема 14 докторів юридичних наук, у тому числі Венедіктов Валентин Семенович, Іншин Микола Іванович, Лукаш Сергій Станіславович, Мельник Костянтин Юрійович, Пилипенко Пилип Данилович, Ротань Володимир Гаврилович, Хуторян Наталія Миколаївна, Ярошенко Олег Миколайович та ін.

Всеукраїнський статус конференції обумовлюється участю в ній фахівців з усіх регіонів України, зокрема з двадцяти вищих навчальних закладів та науково-дослідних установ України, серед яких: Національний університет «Юридична академія України імені Ярослава Мудрого», Київський національний університет імені Тараса Шевченка, Інститут держави і права імені В. М. Корецького Національної академії наук України, Національний університет «Одеська юридична академія», Львівський національний університет імені Івана Франка, Науково-дослідний інститут правового забезпечення інноваційного розвитку Національної академії правових наук України, Харківський національний університет внутрішніх справ, Таврійський національний університет імені В. І. Вернадського.

Конференція присвячена актуальним проблемам кодифікації трудового законодавства, а також удосконалення законодавства у сфері проходження служби в державних органах та соціального захисту їх працівників, передусім органів внутрішніх справ.

Трудове законодавство в наш час залишається в числі тих небагатьох галузей національного законодавства, що не були системно реформовані за часів отримання Україною незалежності. Так, сьогодні основним трудовим законом все ще є Кодекс законів про працю, який був прийнятий 10 грудня 1971 р. Зміни, які в нього

вносилися протягом останніх двадцяти років, мали безсистемний, точковий характер. До того ж Кодекс досі не врегульовує деякі важливі відносини у сфері трудового права, зокрема відносини щодо вирішення колективних трудових спорів.

Таким чином, нині існує гостра необхідність у прийнятті сучасного Трудового кодексу України. Реформування трудового законодавства, зокрема підготовка та прийняття Трудового кодексу України, не може відбуватися без участі в цьому процесі представників органів влади, роботодавців, трудових колективів, представників профспілок, а також провідних учених-трудоників. А тому одним із першочергових завдань сьогодення є широке обговорення проекту Трудового кодексу України, який вже тривалий час перебуває на розгляді Верховної Ради України, на науково-практичних конференціях різного рівня з метою пошуку оптимальної моделі регулювання трудових відносин.

Отже, сьогоднішня науково-практична конференція спрямована на пошук шляхів реформування трудового законодавства, приведення його у відповідність до європейських стандартів та вимог ринкової економіки. Крім того, з огляду на галузеву належність нашого навчального закладу, на конференції будуть розглядатися проблеми проходження служби в органах внутрішніх справ та пенсійного забезпечення їх працівників.

Робота конференції планується за такими напрямками:

1. Проблеми кодифікації трудового законодавства.
2. Міжнародні та національні механізми захисту трудових прав.
3. Проблеми розвитку законодавства у сфері проходження служби в державних органах та соціального захисту їх працівників.
4. Проблеми вдосконалення законодавства у сфері соціального забезпечення.

На підставі поданих матеріалів конференції науковцями Харківського національного університету внутрішніх справ підготовлено проект рекомендацій конференції. Прошу учасників ознайомитися з ним, за необхідності – запропонувати свої зміни та доповнення, які будуть розглянуті і, якщо можливо, враховані. Після доопрацювання ці рекомендації будуть надіслані для практичної реалізації відповідним державним органам.

Сподіваюся, що сьогоднішній науковий форум зробить відповідний внесок у реформування трудового законодавства. Щиро бажаю всім учасникам конференції плідної роботи, нових ідей та успіхів у громадському житті!

ПРОБЛЕМИ КОДИФІКАЦІЇ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА

УДК 349.2

ЩОДО НОРМАТИВНОГО ЗАКРІПЛЕННЯ ІНДИВІДУАЛЬНИХ ТРУДОВИХ ПРАВ ПРАЦІВНИКІВ

Андріїв В. М.,

*професор кафедри трудового права та права соціального забезпечення,
Київського національного університету імені Тараса Шевченка,
д-р юрид. наук, професор*

Конституцією України закріплено такі індивідуальні трудові права: право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується (ч. 1 ст. 43); право на рівні можливості у виборі професії та роду трудової діяльності (ч. 2 ст. 43); заборона примусової праці (ч. 3 ст. 43); право на належні, безпечні й здорові умови праці, на заробітну плату не нижче від визначеної законом (ч. 4 ст. 43); право на своєчасне отримання винагороди за працю (ч. 7 ст. 43); право на захист від незаконного звільнення (ч. 6 ст. 43); право на відпочинок, яке забезпечується наданням днів щотижневого відпочинку, а також оплачуваної щорічної відпустки, установлення скороченого робочого дня щодо окремих професій і виробництв, скороченої тривалості роботи у нічний час (ст. 45) [1].

Конкретизацію конституційні трудові права отримали також у ч. 2 ст. 2 КЗпП України, в якій зазначається, що працівники мають право на відпочинок відповідно до законів про обмеження робочого дня та робочого тижня і про щорічні оплачувані відпустки, право на здорові і безпечні умови праці, на об'єднання в професійні спілки та на вирішення колективних трудових конфліктів (спорів) у встановленому законом порядку, на участь в управлінні підприємством, установою, організацією, на матеріальне забезпечення в порядку соціального страхування в старості, а також у разі хвороби, повної або часткової втрати працездатності, на матеріальну допомогу в разі безробіття, на право звернення до суду для вирішення трудових спорів незалежно від характеру виконуваної роботи або займаної посади, крім випадків, передбачених законодавством.

Як вбачається, перелік трудових прав працівників, визначений у ст. 2 КЗпП, є обмеженим і не відображає усього розмаїття правомочностей означеного соціального спрямування. Багато ва-

© Андріїв В. М., 2013

жливих для працівника прав залишилося поза межами даного переліку. Йдеться про наступні, невід’ємні від особи працівника, права: 1) право на укладення, зміну і припинення трудового договору (контракту); 2) право на встановлення в трудовому договорі чи контракті додаткових порівняно з чинним законодавством пільг та переваг; 3) право на надання йому роботи, обумовленої трудовим договором, та робочого місця, що відповідає передбаченим законодавством умовам; 4) право на належні та безпечні умови праці; 5) право на своєчасну і в повному обсязі виплату заробітної плати; 6) право на професійне навчання; 7) право на захист своїх трудових прав; 8) право на відшкодування шкоди, заподіяної під час виконання трудової функції; 9) право на звернення за допомогою до спеціально уповноважених органів для вирішення колективних трудових спорів.

Зважаючи на важливість названих прав для соціально-правового захисту працівників усі вони повинні бути відображені в Кодексі законів про працю України та проекті Трудового кодексу України. Адже трудове право та право соціального забезпечення є однією з найважливіших ланок правової системи України, яка повинна повною мірою забезпечувати соціально-правовий захист людини у сфері застосування права на працю, на що справедливо вказує К. Ю. Мельник [2, с. 111–112]. Першочергове завдання для держави сьогодні полягає у формуванні нової національної системи соціально-правового «захисту населення щодо створення умов для достатнього життєвого рівня людини» [3, с. 91]. Саме соціальна спрямованість прав, свобод та законних інтересів працівників, на думку І. М. Шопіної, визначає рівень ефективності їх трудової діяльності [4, с. 160].

Якщо є права працівників, то мають бути й відповідні обов’язки. Права і обов’язки суб’єктів правовідносин – парні категорії і не існують одна без одної. Вони становлять основний зміст правовідносин. «Правове регулювання здійснюється головним чином через механізм суб’єктивних прав і юридичних обов’язків і саме цим воно відрізняється від будь-якого іншого нормативного регулювання, наприклад морального. Означені права і обов’язки, кореспондуючи один одному в межах певного правовідношення, і утворюють його юридичний зміст» [5, с. 525]. Цей важливий аспект правового регулювання не враховано в чинному КЗпП: у

ньому визначаються лише основні права працівників і тільки фрагментарно.

Ефективне правове регулювання трудових відносин можливе лише за умови чіткого впорядкування прав та обов'язків основних суб'єктів цих правовідносин – працівника і роботодавця. Основна модель їх взаємодії така: з одного боку, працівник зі своїми правами і обов'язками, з іншого – роботодавець, який має свої права і обов'язки. Права працівника кореспондують обов'язкам роботодавця, а права останнього – обов'язкам працівника. Рівень дійсної реалізації прав працівниками і роботодавцями та виконання ними своїх обов'язків і визначає якість правового регулювання відносин, що виникають у процесі реалізації громадянами конституційного права на працю. «Правове відношення пов'язує його учасників взаємними позитивними правами і обов'язками, які складають його головний специфічний зміст. Разом з цим, права і обов'язки повинні здійснюватися в реальних діях суб'єктів із використання прав та виконання обов'язків» [6, с. 376]. Виходячи з цього у чинному КЗпП повинна бути окрема стаття під назвою «Основні обов'язки працівника». З-поміж обов'язків, зазначених у цій статті, слід також вказати на такі з них: а) особисто і сумлінно здійснювати свою трудову функцію; б) дотримуватися вимог чинного трудового законодавства, правил з охорони праці і техніки безпеки; в) дбайливо ставитися до майна інших учасників трудових правовідносин; г) негайно повідомляти роботодавця та інших суб'єктів трудового права про загрозу їх життю чи майну; д) у випадках, визначених національним законодавством, нести юридичну відповідальність. Цю прогалину усунуто в проекті нового Трудового кодексу України.

Як уже зазначалося, у чинному КЗпП України відсутні спеціальні норми про права та обов'язки роботодавця. Це є суттєвою прогалиною правового регулювання трудових відносин і потребує якнайшвидшого виправлення. Вбачається, що цей кодифікований законодавчий акт повинен містити дві окремі статті: «Основні трудові права роботодавця» та «Основні трудові обов'язки роботодавця». Можна запропонувати такий перелік цих прав та обов'язків. Права роботодавця: право на відбір працівників для укладення з ними трудових договорів (контрактів); право вимагати від працівника належного виконання трудових обов'язків та дотримання вимог чинного трудового законодавства; право на колективно-договірне регулювання трудових відносин; право за-

охочувати працівників за ефективне виконання ними трудових обов'язків та застосовувати стягнення до працівників, які порушують нормативні приписи, що регулюють порядок здійснення ними трудової функції; право на прийняття нормативних правових актів локального характеру; право на об'єднання з іншими роботодавцями.

До основних обов'язків роботодавця слід віднести наступні обов'язки: дотримання чинного трудового законодавства; неперешкоджання громадянину чи працівнику під час реалізації ними права на працю; надання працівникові роботи, обумовленої трудовим договором; забезпечення працівникам належних і безпечних для здоров'я умов праці; інформування працівників та спеціально уповноважених органів про виникнення на виробництві шкідливих для здоров'я працюючих факторів; своєчасне і в повному обсязі виплачування працівникам заробітної плати та здійснення інших передбачених нормами права виплат; надання учасникам колективно-договірного регулювання трудових відносин повної і достовірної інформації; створення необхідних умов для діяльності уповноважених на представництво прав, свобод та законних інтересів працівників суб'єктів трудового права; здійснення функцій соціального діалогу у випадках, передбачених законодавством; здійснення загальнообов'язкового соціального страхування працівників; відшкодування матеріальної чи моральної шкоди, заподіяної працівникові під час виконання ним своїх трудових обов'язків.

Підсумовуючи вищевикладене можна відзначити, що закріплення індивідуальних трудових прав у національному законодавстві здійснено на доволі високому рівні щодо міжнародних стандартів, а у деяких випадках (щодо прав жінок, дітей та підлітків), містить більш високі стандарти. Перелік же індивідуальних трудових прав у проекті Трудового кодексу України потребує деякого коригування, однак у ньому все ж слід відзначити достатньо прогресивний рівень закріплення індивідуальних трудових прав працівників відносно міжнародних та європейських трудових стандартів.

Список літератури:

1. Конституція України : від 28 червня 1996 р. // Відомості Верховної Ради України. – 1996. – № 30. – Ст. 141.

2. Мельник К. Ю. Соціальний захист працівників ОВС України та його співвідношення з державним бюджетом / К. Ю. Мельник // Право і безпека. – 2003. – № 2'3. – С. 111–114.
3. Клемпарський М. М. Співвідношення термінів «соціальний захист» та «соціальне забезпечення» в законодавстві України / М. М. Клемпарський // Право і безпека. – 2003. – № 2'3. – С. 90–92.
4. Шопіна І. М. Щодо визначення поняття ефективності професійної діяльності слідчих ОВС України / І. М. Шопіна // Право і безпека. – 2003. – № 2'3. – С. 160–164.
5. Теория государства и права : Курс лекций / под ред. Н. И. Матузова и А. В. Малько. – М. : Юрист, 2001. – 776 с.
6. Проблемы общей теории права и государства / под общ. ред. В. С. Нерсесянца. – М. : НОРМА-ИНФРА-М, 1999. – 832 с.

УДК 349.2

ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ К РЕФОРМИРОВАНИЮ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА В КОНТЕКСТЕ ПОСТРОЕНИЯ ГРАЖДАНСКОГО ОБЩЕСТВА И ПРАВОВОГО ГОСУДАРСТВА

Венедиктов В. С.,

*первый проректор Харьковского
экономико-правового университета,
д-р юрид. наук, профессор*

Трудовое право является одной из важнейших отраслей правовой системы Украины, которая отвечает за соблюдение и надлежащую реализацию прав граждан в сфере труда. Именно эта отрасль национального права вызывает повышенный интерес всех социальных групп и слоев населения, особенно в условиях реформирования трудового законодательства в контексте построения гражданского общества и социально ориентированного правового государства.

Поэтому, на мой взгляд, реформирование трудового законодательства Украины, исходя из его современного состояния, менталитета нашего народа и исторических условий развития, с учетом европейского опыта в этой области, должно осуществляться в следующих аспектах.

Трудовой кодекс Украины должен устанавливать и закреплять основные положения, принципы, сферу действия трудового права, основные гарантии, которые обеспечиваются государством, и другие общие институты трудового права. Другими словами, Трудовой кодекс в области обеспечения законных прав и интере-

сов человека труда должен стать конституцией трудового права Украины.

Особенности правового регулирования труда отдельных категорий работников, например научно-педагогических, медицинских, шахтеров, водителей, работников агропромышленного сектора и т.д., должны определяться соответствующими министерствами и ведомствами путем принятия положений об особенностях правового регулирования труда в конкретной отрасли.

Непосредственно на предприятиях, в учреждениях, организациях с учетом специфики их деятельности правовое регулирование труда должно осуществляться через коллективный договор, который заключается независимо от форм собственности при наличии не менее 15-ти наемных работников.

Особенности правового регулирования труда отдельного работника должны находить свое отражение в индивидуально-правовом регулировании. Они оговариваются при заключении письменного трудового договора, который вступает в юридическую силу только после возникновения трудовых правоотношений, то есть в период фактического выполнения трудовых обязанностей с соблюдением общих норм трудового законодательства.

Именно такой подход к реформированию трудового законодательства дает возможность резкого уменьшения количества нормативно-правовых актов в сфере трудового права и возможность более детального ознакомления субъектов трудовых отношений со своими правами и обязанностями. Кроме того, это повысит правовую культуру субъектов трудовых отношений, облегчит ситуацию при разрешении трудовых споров и, в конечном счете, будет способствовать формированию правового государства и цивилизованного гражданского общества.

Правовое государство – это такая политическая реалья, которая присуща лишь цивилизованному демократическому обществу и представляет собой форму существования общества, свободного от произвола и необоснованного насилия. Гражданское общество – высший этап общественного развития в удовлетворении потребностей и законных интересов каждого человека. Сущность и значение гражданского общества для трудового права Украины – это:

- признание главной ценностью человека труда, его прав и свобод;

- реальная реализация этих прав при осуществлении трудовых правоотношений;
- признание и гарантированность принципов верховенства права в процессе трудовой деятельности;
- свобода и добровольность труда на основе свободного выбора форм и видов трудовой деятельности;
- надежная и эффективная защита человека труда в процессе реализации трудовых правоотношений.

Все это должно быть основным критерием в процессе реформирования трудового законодательства в современных условиях рыночной экономики, что облегчит вхождение Украины в европейское содружество.

УДК 349.22:340.12

ВДОСКОНАЛЕННЯ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН В УМОВАХ ТРАНСФОРМАЦІЇ СУЧАСНОГО СУСПІЛЬСТВА

Занфірова Т. А.,

*вчений секретар Вченої ради Класичного
приватного університету, м. Запоріжжя
д-р юрид. наук, професор*

Трансформація трудових відносин, що викликана глобальними змінами в країні та світі, вимагає від сучасного трудового права адаптуватися до нових умов постіндустріалізму, постійно оновлюватися, пристосовуючись до відносин, що змінюються.

Формування нової правової реальності, що виникає в результаті актів інтерсуб'єктної комунікації правових істот, являє собою досить складний динамічний процес, що відбувається протягом тривалого часу. Більше того, соціально-правова реальність, що динамічно змінюється, є системою, яка самоорганізується, тобто системою, яка має здатність до саморозвитку за рахунок внутрішніх ресурсів і зовнішніх впливів. Такі системи належать до класу відкритих, нелінійних систем, вони в принципі не можуть слугувати об'єктами дослідження (у класичному розумінні) з метою вироблення адекватних норм регулювання тих чи інших суспільних правовідносин. Такі системи розвиваються й балансують між двома крайніми станами – хаосом і порядком, між якими існує складний, динамічно змінюваний зв'язок.

З таких позицій можна стверджувати, що правове регулювання трудових відносин у сучасному світі перебуває в зоні нестійкості.

© Занфірова Т. А., 2013

ті, за якою трудове право або остаточно втратить своє призначення, або, як вважають західні юристи, становище трудового права в системі соціальних інститутів постіндустріального суспільства зазнає радикальних змін.

Слід визнати, що запропонований проект Трудового кодексу України є своєчасною відповіддю на виклики реалій сьогодення у сфері правового регулювання трудових відносин з урахуванням стратегічних цілей концепції сталого розвитку держави та світу, що модернізується. Метою розроблення та прийняття Трудового кодексу України є визначення основних принципів і механізмів реалізації трудових прав та гарантій працівників, створення належних умов праці й забезпечення захисту інтересів працівників і роботодавців в умовах ринкової економіки з урахуванням положень міжнародно-правових документів з питань праці. У проекті Трудового кодексу здійснено спробу кодифікувати й уніфікувати трудове законодавство, зокрема закони України «Про оплату праці», «Про відпустки», «Про колективні договори й угоди», «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» і частково Закон України «Про охорону праці». Положення законопроекту структуровані в дев'яти книгах, що включають Загальні положення та присвячені регулюванню окремих інститутів трудового права.

З прийняттям цього Кодексу втратить силу чинний Кодекс законів України про працю, затверджений Верховною Радою УСРР ще в 1917 р., а також цілий ряд законів і підзаконних актів, завершиться тривалий процес кодифікації трудового законодавства України, що характеризується вдосконаленням правового регулювання трудових відносин. Норми проекту Трудового кодексу України спрямовані на адаптацію трудового законодавства України до Європейської соціальної хартії та інших міжнародно-правових актів: Загальної декларації прав людини, Міжнародного пакту про економічні, соціальні й культурні права, Конвенції та рекомендацій Міжнародної організації праці.

Безсумнівно, варто визнати, що з прийняттям проекту Трудового кодексу України трудове законодавство суттєво оновлюється й значною мірою приводиться у відповідність до сучасних реалій. Однак перше ознайомлювальне читання проекту Трудового кодексу України в цілому залишає, щонайменше, подвійне враження.

З одного боку, йому властиві всі формальні ознаки кодифікованих актів: він має чітку структуру, послідовно передбачає у главах основні інститути Загальної й Особливої частин трудового права; за змістом у нього інкорпоровані положення прийнятих раніше законів і підзаконних нормативних актів, що містять норми трудового права. Крім того, безсумнівно, позитивною тенденцією є більш докладна й чітка порівняно з Кодексом законів України про працю регламентація загальновстановлених прав і обов'язків учасників трудових правовідносин та умов застосування праці, а наслідком цього є підвищення рівня охорони трудових прав і гарантій працівників.

З іншого боку, незважаючи на тривалу роботу над проектом Трудового кодексу України, не залишає відчуття якоїсь незавершеності, оскільки, наприклад, ряд його положень має внутрішньо суперечливий характер, деякі положення викладені недостатньо чітко, або при їхньому формулюванні неповною мірою враховано зміст інших норм трудового законодавства. У свою чергу, це може ускладнити правозастосування норм і надалі спровокувати виникнення трудових конфліктів.

Аналіз положень проекту Трудового кодексу України¹ дає змогу дійти висновку, що в цілому він спрямований на забезпечення захисту інтересів роботодавців і працівників в умовах ринкової економіки, створення належних умов праці та відпочинку, однак певні положення проекту Трудового кодексу України потребують подальшого доопрацювання.

У реальному правовому житті виникають, трансформуються (змінюються), припиняються різні трудові правовідносини. Проте велика кількість реально існуючих форм трудових відносин, що виникають у правовому житті, узагалі не відображена в проекті нового Трудового кодексу. Деякі норми трудового законодавства просто ігноруються, тому що їх дотримання не вигідне ні роботодавцям, ні самим працівникам. Низька правова культура всіх суб'єктів трудового права, спрямованість роботодавців на максимізацію доходів, а найманих працівників – на мінімізацію життєвих ризиків породжують у реальному правовому житті величезну кількість так званих неправових трудових практик. Відсутність

¹ Занфірова Т. А. Щодо окремих актуальних проблем Трудового кодексу України / Т. А. Занфірова // Актуальні проблеми права: теорія і практика. – 2011. – № 21. – С. 19–32.

соціально-правового досвіду працівників, невміння й небажання відстоювати свої трудові права, слабкість профспілок формують інституціональний простір, в якому панує право *сильного* при беззахисності *слабкого*. Такі неправові форми набувають масового й стійкого характеру, що є важливою перешкодою на шляху до демократизації суспільства, правового реформування. Практично це означає, що в таких умовах є велика небезпека ігнорування будь-яких, навіть найбільш жорстких норм чинного законодавства.

Таким чином, постає завдання щодо дослідження реальних трудових відносин, що складаються в цій сфері. Проте існуючі трудові інспекції не мають ні повноважень, ні можливостей досліджувати процес виникнення та закріплення стабільних форм трудових відносин і тим більше кваліфікувати їх як правові з точки зору філософії та теорії права. Їх діяльність обмежена лише нормами чинного законодавства. Тому, на нашу думку, таке дослідження, а точніше, моніторинг реальних трудових відносин, слід організувати за участю вищих навчальних закладів (університетів), які мають у своєму складі вчених: юристів, соціологів, психологів. Можливо, спочатку в деяких галузях. Постійний моніторинг трудових відносин дасть змогу скласти систему обговорення проблем, що виникають, спільно з представниками трудових інспекцій, профспілок, організацій роботодавців, партнерських структур. Такі моніторингові центри мають виконувати свої функції на підставі державного замовлення.

Саме такий моніторинг дозволить суспільству й державі «тримати руку на пульсі», більш виважено та обґрунтовано регулювати трудові правовідносини.

УДК 349.2

КОНСТИТУЦІЙНА РЕФОРМА ЯК ЧИННИК МОДЕРНІЗАЦІЇ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА УКРАЇНИ

Марцеляк О. В.,

*начальник навчально-наукового інституту підготовки
фахівців кримінальної міліції Харківського
національного університету внутрішніх справ,
д-р юрид. наук, професор*

З огляду на існуючу в нашій країні політичну ситуацію вітчизняні політичні сили та суспільство загалом усвідомлюють необхідність здійснення конституційно-правової модернізації. Конституційна реформа в Україні назріла і відповідає інтересам

© Марцеляк О. В., 2013

українських громадян, усього українського суспільства. Вже після прийняття відомого Закону від 8 грудня 2004 р. № 2222-IV «Про внесення змін до Конституції України» в українській політиці дійшли консенсусу, що причиною постійного політичного напруження великою мірою є недосконалість Основного Закону України в тій редакції, яку він отримав наприкінці 2004 року. Реалії сьогодення, після Рішення Конституційного Суду України від 30 вересня 2010 р. у справі за конституційним поданням 252 народних депутатів України щодо відповідності Конституції України (конституційності) Закону України «Про внесення змін до Конституції України» від 8 грудня 2004 року № 2222-IV (справа про додержання процедури внесення змін до Конституції України) справа № 1-45/2010, також рельєфно вимальовують необхідність справжніх конституційних змін, які б на вищому законодавчому рівні визначили засади розвитку української держави, формування громадянського суспільства, модернізацію механізму державної влади, правової системи, що відповідатимуть потребам часу і вимогам українського суспільства.

Нам необхідна реально діюча та ефективна Конституція, що буде надійним фундаментом майбутньої Української держави, національного права, яка відповідно до кращих світових стандартів системно гарантуватиме права і свободи людини, виступатиме сучасним загальнонаціональним політико-правовим договором між суспільством і державою. В її основу має бути покладено найвищі демократичні цінності, вироблені світовою спільнотою, про природність походження людських прав, свободу, демократію, соціальну справедливість та верховенство права, чіткий розподіл владних повноважень, які убезпечать країну від авторитаризму, забезпечать збалансованість у владі, економічне процвітання та подальший еволюційний демократичний розвиток України.

Таким чином, реформування Конституції України має об'єктивний характер і переслідує мету модернізувати нашу країну, забезпечити реальність проголошених Основним Законом положень, об'єднати і водночас посилити започатковані в державі реформи, вивести їх на якісно новий рівень розвитку на основі верховенства права, зміцнення засад народовладдя, гарантування прав і свобод людини і громадянина, удосконалення механізму державної влади тощо.

У такому аспекті модернізація вітчизняного Основного Закону є важливим чинником реформування трудового права. Однак при

проведенні конституційної реформи необхідно, перш за все, внести зміни у ст. 43 Конституції України, яка закріплює право на працю, спрямовані на посилення ролі держави у забезпеченні цього права людини. Так, сьогодні ст. 43 Конституції України передбачає, що кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується. Держава створює умови для повного здійснення громадянами права на працю, гарантує рівні можливості у виборі професії та роду трудової діяльності, реалізовує програми професійно-технічного навчання, підготовки і перепідготовки кадрів відповідно до суспільних потреб.

Однак викладені таким чином норми Основного Закону дозволяють державі залишатися осторонь належного забезпечення цього права, що підтверджує і сучасна практика реалізації трудових прав громадян, а також високий рівень безробіття у країні. З огляду на це останню наведену нами норму ст. 43 Конституції України доцільно викласти у наступній редакції: «Держава зобов'язана створити умови для забезпечення громадян продуктивною зайнятістю, забезпечити розвиток систем професійної орієнтації та працевлаштування населення, реалізацію програм професійно-технічного навчання, підготовки і перепідготовки кадрів відповідно до суспільних потреб, а також гарантує рівні можливості у виборі професії та роду трудової діяльності».

Також слід відзначити, що конституційна реформа не буде завершеною доти, поки все національне законодавство не буде приведено у відповідність до її положень. Це особливо стосується трудового законодавства, адже, незважаючи на те, що Конституцією України 1996 р. закладені нові підвалини регулювання трудових відносин, в основі сучасного національного трудового законодавства лежить Кодекс законів про працю, який був прийнятий ще 10 грудня 1971 р., тобто у ті часи, коли економіка України будувалась на адміністративно-командних засадах, а держава виступала і законодавцем, і виконавцем власних законів, і практично єдиним роботодавцем. Нині навіть з урахуванням численних змін, які вносились до Кодексу законів про працю за часів незалежності, трудове законодавство ще пронизано духом радянської епохи. Тому сьогодні найактуальнішим завданням є прийняття Трудового кодексу України, проект якого вже не один рік знаходиться на розгляді у Верховній Раді України.

Варто відзначити і те, що наразі спостерігаються численні порушення трудового законодавства передусім у недержавному секторі економіки. Це і робота без укладення трудових договорів, і отримання зарплати у «конвертах», і незабезпечення безпечних та здорових умов праці, і масові скорочення персоналу. З огляду на наведене у рамках конституційної реформи необхідно посилити повноваження та відповідальність органів державної влади у сфері забезпечення та захисту трудових прав громадян. Зокрема це стосується органів прокуратури, які у сучасних умовах повинні стати дійсно правозахисним органом прав та інтересів усіх фізичних та юридичних осіб.

УДК 349.2

РЕЕСТР НОРМАТИВНО-ПРАВОВИХ АКТІВ З ОХОРОНИ ПРАЦІ

Пилипенко П. Д.,

*завідувач кафедри трудового, аграрного та екологічного права
Львівського національного університету імені Івана Франка,
д-р юрид. наук, професор*

З набранням чинності Законом України «Про охорону праці» нормативно-правові акти, що забезпечували регулювання цієї сфери суспільних відносин, потребували відповідного впорядкування та систематизації. Тому вже 27 січня 1993 р. Кабінет Міністрів України своєю постановою «Про заходи щодо виконання Закону України «Про охорону праці» визнав за необхідне створення Державного реєстру міжгалузевих і галузевих нормативних актів про охорону праці (Реєстр ДНАОП).

До формування цього реєстру були залучені фахівці Управління нормативно-правового забезпечення охорони праці Держнаглядохоронпраці, які на основі даних міністерств, відомств, відповідних органів пожежного, санітарного нагляду тощо, а також відомостей відповідних інспекцій та юридичних осіб підготували узагальнену, систематизовану базу наявної на той час нормативної бази з охорони праці.

Реєстр ДНАОП надавав можливість оперативно визначати та впроваджувати відповідні нормативно-правові акти і став фактично передумовою для створення єдиної автоматизованої системи обліку та опрацювання необхідних джерел, що покликані регулю-

вати відносини охорони праці. Від самого початку Реєстр містив понад 2,5 тис. нормативно-правових актів.

8 червня 2004 р. наказом Державного комітету України з нагляду за охороною праці було затверджене нове Положення про Державний реєстр нормативно-правових актів з питань охорони праці, яким Управлінню нормативно-правового та юридичного забезпечення було доручено забезпечити ведення цього Державного реєстру НПАОП.

Положення регулює порядок ведення Державного реєстру нормативно-правових актів з питань охорони праці та встановлює правила їхнього кодування.

Реєстр НПАОП – це банк даних, який складається і ведеться з метою забезпечення єдиного обліку та формування відповідного інформаційного фонду цих актів.

Включенню до Реєстру НПОАП підлягають нормативно-правові акти з охорони праці, що затверджуються Держнаглядом охорони праці України, та нормативно-правові акти колишнього СРСР з питань охорони праці, які діють на території України відповідно до постанови Верховної Ради України від 12.09.91 р. № 1545 (1545-12) «Про порядок тимчасової дії на території України окремих актів законодавства Союзу РСР».

Державні, галузеві стандарти з питань охорони праці реєструються у порядку, установленому Держстандартом України. Ці нормативні документи можуть включатися до Реєстру НПАОП зі збереженням позначень (шифрів), які їм були надані при реєстрації в Держстандарті України.

Рішення про включення нормативно-правових актів з питань охорони праці до Реєстру НПАОП зазначаються в наказі Держнаглядохоронпраці України про затвердження НПАОП.

Для включення НПАОП у Реєстр до управління Держнаглядом охорони праці України, на яке покладено ведення Реєстру, подаються: наказ про затвердження НПАОП; надруковані два примірники затвердженого НПАОП українською мовою та один – автентичний переклад на російську мову; оригінали аркушів погодження НПАОП; наказ про створення редакційної комісії; протокол засідання

редакційної комісії; магнітна дискета з текстом НПАОП українською та російською мовами.

НПАОП, які мають реєструватися в Міністерстві юстиції України, подаються управлінню Держнаглядохоронпраці України, на яке покладено ведення Реєстру, після цієї реєстрації.

Перед включенням НПАОП до Реєстру НПАОП управління Держнаглядохоронпраці України, на яке покладено ведення Реєстру НПАОП, оформлює реєстраційну картку, яка підписується посадовою особою Держнаглядохоронпраці України, що її склала.

Після перевірки комплектності поданих документів НПАОП присвоюється відповідне позначення (шифр).

Види НПАОП для однакового застосування мають певне цифрове позначення. Зокрема правила позначаються цифрою 1, переліки – 2, норми – 3, положення – 4, інструкції – 5, порядки – 6, інші – 7.

Якщо нормативно-правовий акт поширюється на всі або декілька видів економічної діяльності, то зазначається код 0.00.

Положенням про Державний реєстр нормативно-правових актів з питань охорони праці передбачено, що відповідні дані про затвердження та введення в дію НПАОП оформляються у вигляді Показчика НПАОП, який затверджується наказом Держнаглядохоронпраці України щоквартально.

Публікується Показчик НПАОП у журналі «Охорона – праці» та в інших виданнях Держнаглядохоронпраці України. Електронна адреса Показчика – <http://www/dnopr.kiev.ua/files/pokaz.pdf>.

Показчик нормативно-правових актів з питань охорони праці постійно оновлюється та поновлюється. Остання його редакція сформована на підставі наказу Держгіпромнагляду України від 2 січня 2013 р. Цим же наказом сектору взаємодії з Верховною Радою України та засобами масової інформації з міжнародної діяльності Держгіпромнагляду України доручено забезпечити розміщення його на веб-сайті Держгіпромнагляду.

УДК 349.2

ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОБЛЕМ ПРАВОТЛУМАЧЕННЯ І ПРАВОЗАСТОСУВАННЯ ЯК АКТУАЛЬНА ЗАДАЧА НАУКИ ТРУДОВОГО ПРАВА

Ротань В. Г.,

*завідувач кафедри цивільного та трудового права Таврійського
національного університету імені В. І. Вернадського,*

д-р юрид. наук, професор

1. За роки незалежності України спостерігається істотна інтенсифікація наукових досліджень у сфері трудового права. Результатом цих досліджень стали певні здобутки, що підтримують науку на рівні задовільної відповідності соціальному замовленню. Але це ж соціальне замовлення спонукає звернути увагу на прикрі втрати, обумовлені відсутністю чіткого усвідомлення головних напрямків актуальних досліджень у сфері трудового права. Коли читаєш ст. 1 проекту Трудового кодексу, який уже декілька разів приймався Верховною Радою у першому читанні, то помічаєш, що цілі і завдання цього Проекту формулювались без будь-якого погляду в перспективу. Немає заперечень: найманих працівників треба захищати і капітал треба поважати. А що далі, якими є цілі і завдання Трудового кодексу, обумовлені специфікою історичного розвитку України і сучасною ситуацією в ній? Про це довідатись із проекту цього Кодексу неможливо.

Одним із напрямків наукових досліджень могло б стати дослідження ефективності правового регулювання трудових відносин. Але започаткована за радянських часів провідними науковцями-фахівцями у сфері трудового права О. В. Смірновим, О. С. Пашковим і В. І. Нікітінським традиція дослідження цієї проблематики в Україні не була продовжена.

Поза увагою науки трудового права залишаються проблеми правотлумачення і правозастосування. І хоч ці проблеми не досліджувались і в радянські часи, тоді були науковці, що не тільки здійснювали глибокі теоретичні дослідження, але й добре володіли навичками роботи із законодавством. Такими були А. Ю. Пашерстник, Р. З. Лившиц і В. М. Скобелкін. Цих науковців не стало. А на їх місце претендентів немає.

2. Актуальність проблеми правотлумачення і правозастосування полягає в тому, що сьогодні юридична наука дає змогу фахі-

вцю, який вивчав цю науку у вищому навчальному закладі, побачити у нормативному тексті не більше 50 відсотків його юридичного змісту. Решту цього змісту фахівець або не бачить, або не знає, що з ним робити. До того ж і вчення про колізії між правовими нормами не розвивається, залишається на рівні трьох правил, що були сформульовані римськими юристами. І якщо у цивільному праві є певна традиція, що формувалась два тисячоліття та допомагає у вирішенні проблем правозастосування, то в трудовому праві такої традиції немає, бо це – молода галузь і права, і юридичної науки. Залишається тільки отримувати задоволення від того, що в конституційному праві ситуація є ще гіршою, ніж у трудовому праві.

3. В умовах, коли наука трудового права проблеми правотлумачення і правозастосування не досліджує, у науці більше, ніж серед фахівців-практиків, панує суто інтуїтивний, асоціативний, ірраціональний, мистецький, органолептичний підхід до опрацювання нормативних текстів. Так, якщо зі ст. 63 Закону «Про акціонерні товариства», що має заголовок «Відповідальність посадових осіб акціонерного товариства» і покладає на зазначених осіб обов'язок відшкодування завданих товариству збитків, зробити висновок від протилежного і стверджувати, що за допомогою цього висновку виявлена правова норма, згідно з якою зазначені посадові особи, якщо вони є працівниками, не несуть дисциплінарної відповідальності, то у відповідь на це швидше можна почути таке, що у автора цього твердження болить голова, ніж логічне спростування сказаного.

Викладене не є якоюсь екзотикою, бо за допомогою висновку від протилежного виявляється принаймні половина юридичного змісту положень актів законодавства про працю. І фахівець повинен знати, що з відповідними правовими нормами робити. У більшості випадків такі правові норми не здатні конкурувати з іншими правовими нормами того ж ієрархічного рівня, але ж вони успішно конкурують при правозастосуванні з правовими нормами, що встановлені актами меншої юридичної сили. Є й інші випадки, коли правові норми, які текстуально в актах законодавства про працю не закріплені, але закріплені в них логічно і виявляються при тлумаченні за допомогою висновку від протилежного, здатні конкурувати з іншими правовими нормами. Так, згадана вище правова норма, що логічно закріплена у ст. 63 Закону «Про акціонерні товариства», підлягає переважному застосуванню перед правовими нормами, що закріплені в Кодексі законів про працю,

уже тому, що названий Закон прийнятий пізніше. До того ж п. 4 розділу XVII «Прикінцеві та перехідні положення» цього Закону містить застереження про можливість застосування раніше прийнятих законів лише у частині, в якій вони не суперечать названому Закону.

4. Іншим логічним інструментом виявлення текстуально не закріплених в положеннях законодавства правових норм є висновки від попереднього правового явища до наступного або навпаки. Без цього інструменту численні положення законодавства про працю задовільно витлумачити просто неможливо. Але ж сам термін, яким позначається цей логічний інструмент, науковці-фахівці у галузі трудового права не сприйняли, хоч книга, в якій він детально описується, вийшла друком п'ять років тому. Лише В. В. Єрмоєнко здійснив неспіливу спробу використання цього терміна та й затаївся в очікуванні суворої оцінки колег-науковців. Між тим відсутність наукових досліджень проблематики, про яку йдеться, веде до прийняття судових рішень, в яких зміст закону тлумачиться не тільки неадекватно, а й у супереч соціальній реальності. Так, Конституційний Суд України дійшов висновку, що усунення члена виконавчого органу товариства (ч. 3 ст. 99 ЦК) не зачіпає трудових відносин. Але ж – зачіпає, бо усунений член виконавчого органу товариства, що виконує функції члена цього органу на підставі трудового договору, не може працювати. Якщо ж використати висновок від попереднього правового явища (усунення) до наступного правового явища (звільнення), то слід зробити висновок про те, що ч. 3 ст. 99 ЦК встановлює спеціальну правову норму, відповідно до якої роботодавець вправі в будь-який час розірвати трудовий договір з працівником, трудова функція якого полягає у виконанні обов'язків члена виконавчого органу товариства.

5. Не маючи можливості висвітлити у тезах усю проблематику тлумачення і застосування актів законодавства про працю, вкажемо на необхідність дослідження, зокрема висновку ступеня як інструмента правотлумачення, меж логічного тлумачення та практики протизаконного за своєю сутністю розширеного та обмеженого тлумачення (а також асоціативного тлумачення), рецидивів радянського досвіду офіційного тлумачення актів законодавства про працю, сутності спеціальної правової норми та критерію, за яким правові норми кваліфікуються як спеціальні та

загальні, проблеми колізій між правовими нормами, сфери дії яких частково збігаються тощо. Окремо вкажемо на необхідність виведення із логічного тупика проблеми принципів трудового права. Складається враження, що кожне нове дослідження принципів трудового права та окремих його інститутів лише заганняє цю проблему ще далі у згаданий тупик. Безнадійно очікує на увагу з боку науки трудового права і проблема застосування до трудових відносин принципу верховенства права.

6. Дослідження наукою трудового права проблем правотлумачення і правозастосування не тільки сприяло б удосконаленню застосування норм трудового права, й а дало б добре підґрунтя для вдосконалення правотворчості, а також для переходу на новий, більш високий рівень викладання трудового права у вищих навчальних закладах. Коментаторський стиль викладання і підготовки підручників – це не так погано, як іноді думають. Погано, коли це коментування не має методологічного підґрунтя і коли немає будь-якого прагнення стати на таке підґрунтя.

УДК 349.2(477)

ПОНЯТТЯ ІНФОРМАЦІЇ ПРО УМОВИ ПРАЦІ

Чанишева Г. І.,

*декан соціально-правового факультету Національного
університету «Одеська юридична академія»,
д-р юрид. наук, професор*

Чанишев Р. І.,

*доцент кафедри правової інформатики Національного
університету «Одеська юридична академія»,
канд. юрид. наук*

Серед передбачених чинним КЗпП випадків надання трудової інформації при укладенні трудового договору – надання роботодавцем працівникові інформації про умови праці, наявність на робочому місці, де він буде працювати, небезпечних і шкідливих виробничих факторів, які ще не усунуто, та можливі наслідки їх впливу на здоров'я, його права на пільги і компенсації за роботу в таких умовах, що передбачено п. 1 ст. 29 КЗпП.

Відносно категорії «умови праці», про яку йдеться у п. 1 ст. 29 КЗпП, відсутні будь-яке єдине нормативне закріплення або комплексне доктринальне дослідження. Зазначена правова категорія

у науці трудового права здебільшого досліджується у контексті забезпечення здорових та безпечних умов праці.

Проте категорію «умови праці» не можна зводити лише до вимог безпеки і гігієни праці. За своїм змістом ця категорія є більш широкою і розуміється мінімум у двох значеннях. По-перше, у широкому значенні, коли нею охоплюється все, що пов'язане з працею конкретного працівника у конкретного роботодавця. І, по-друге, у вузькому, коли нею охоплюється тільки сукупність факторів виробничого середовища і трудового процесу, які впливають на працездатність і здоров'я працівника.

Саме таке розуміння умов праці можна зустріти у нових трудових кодексах деяких постсоціалістичних країн, чий досвід заслуговує на увагу. Так, згідно із ст. 3 Трудового кодексу Азербайджанської Республіки, умовами праці є сукупність мінімальних норм, передбачених у даному Кодексі, а також трудових, соціальних та економічних норм, визначених сторонами в трудовому договорі (колективному договорі, угоді) для ефективного і продуктивного виконання працівником своїх трудових функцій.

Більш чітко умови праці визначені у частині першій ст. 31 Трудового кодексу Туркменістану, відповідно до якої під умовами праці розуміється сукупність правових, соціально-побутових і виробничо-технологічних факторів, необхідних для виконання працівником трудової діяльності (роботи, служби). До них належать: місце роботи (робоче місце), розмір і умови оплати праці, пільги, найменування професії, кваліфікації, посади, режим роботи і часу відпочинку, суміщення професій, відпустка, компенсації та виплати, охорона праці та техніка безпеки, виробничо-побутові та інші умови праці. Частиною другою ст. 31 передбачається, що умови праці встановлюються трудовим законодавством Туркменістану, а також угодою сторін трудового договору і колективного договору (угоди).

При цьому визначення поняття умов праці у зазначених кодексах цілком слушно міститься не в главі про охорону праці, а у розділах (главах) про трудовий договір і трудові відносини. Так, до Розділу III «Виникнення, зміна і припинення трудових відносин» Трудового кодексу Туркменістану включено окрему главу 3 «Умови праці. Зміна умов праці».

Тлумачення поняття «умови праці та зайнятості» дають контрольні органи МОП. Це поняття не обмежується традиційними

умовами праці (робочий час, надурочні роботи, заробітна плата та ін.), а охоплює низку проблем управлінського характеру, таких як скорочення персоналу, переведення, зміна графіка роботи тощо.

Водночас широке розуміння категорії «умови праці», на нашу думку, потребує конкретизації, оскільки незрозумілим залишається питання, про що саме роботодавець зобов'язаний проінформувати працівника під розписку.

Видається необхідним нормативне закріплення переліку відомостей, тобто обсягу інформації, яку роботодавець зобов'язаний надати особі, котра звернулася до нього з приводу працевлаштування. До таких слід віднести відомості, що є достатніми для того, щоб у претендента сформувалося певне уявлення про вимоги, які пред'являються, діяльність роботодавця, і такі, що не є конфіденційною інформацією. До таких відомостей у літературі пропонується відносити наступну інформацію: місце роботи; дата початку роботи; найменування посади, спеціальності, професії із зазначенням кваліфікації відповідно до штатного розкладу організації або конкретна трудова функція; права та обов'язки працівника; права та обов'язки роботодавця; характеристики умов праці, компенсації та пільги працівникам за роботу у важких, шкідливих або небезпечних умовах; режим робочого часу та часу відпочинку; умови оплати праці; види і умови спеціального страхування, безпосередньо пов'язані з трудовою діяльністю. При цьому ознайомлювати здобувача на вакантну посаду з даною інформацією необхідно до витребування будь-якої інформації від працівника.

На нашу думку, зміст ст. 29 КЗпП є більш широким порівняно з її назвою, оскільки у даній статті йдеться не тільки про інструктаж і визначення робочого місця, а й про роз'яснення прав і обов'язків, інформування про умови праці, наявність на робочому місці небезпечних і шкідливих виробничих факторів та можливі наслідки їх впливу на здоров'я, права на пільги і компенсації за роботу в таких умовах, ознайомлення з правилами внутрішнього трудового розпорядку та колективним договором.

Видається доцільним закріпити обов'язок роботодавця проінформувати працівника про умови праці, наявність на робочому місці небезпечних і шкідливих виробничих факторів та можливі наслідки їх впливу на здоров'я, права на пільги і компенсації за роботу в таких умовах, ознайомити з правилами внутрішнього трудового розпорядку, іншими локальними нормативними актами, що безпосередньо пов'язані з трудовою діяльністю працівника

(інструкціями з охорони праці, локальним актом про системи оплати праці, графіком змінності та ін.), та колективним договором в окремій статті КЗпП, акцентуючи увагу на тому, що така інформація має бути надана при укладенні трудового договору у письмовій або усній формі. І лише після того, як трудовий договір буде укладено і відбуватиметься його оформлення, взяти з працівника розписку про інформування про зазначені вище положення. До початку роботи працівника слід ознайомити з правилами внутрішнього трудового розпорядку, іншими локальними нормативно-правовими актами, пов'язаними з трудовою діяльністю працівника, колективним договором.

Враховуючи положення частини шостої ст. 2 Європейської соціальної хартії (переглянутої), видається доцільним доповнити ст. 40 проекту Трудового кодексу України окремою частиною наступного змісту: «Роботодавець зобов'язаний поінформувати працівників у письмовій формі не пізніше двох місяців від дати початку виконання ними своїх трудових обов'язків про основні та додаткові умови трудового договору».

Інформацію про умови праці в контексті ст. 29 та інших статей КЗпП пропонується визначити як відомості та/або дані, по-перше, про умови праці як умови безпеки і гігієни праці (виробничо-технічні та технологічні умови роботи), по-друге, про умови праці, в яких виконується робота (організаційні умови, тобто особливості організації праці у конкретного роботодавця, включаючи специфіку правового становища роботодавця, способи здійснення і фінансування його діяльності, форми залучення робочої сили, встановлення режимів праці та відпочинку, впровадження, заміни та перегляду норм праці, організації оплати праці і т. ін.) та, по-третє, про умови, на яких виконується робота (умови найму, тобто умови трудового договору).

Така практика вже склалася у деяких зарубіжних країнах, законодавством яких встановлений обов'язок роботодавця докладно інформувати працівника у письмовій формі про умови його праці. Зазначена тенденція отримала найбільш закінчене вираження у законодавстві Великобританії, яке зобов'язує роботодавця в усіх випадках укладення трудового договору, який може укладатися як письмово, так і усно, надати працівнику не пізніше 13 тижнів від початку роботи письмовий документ, в якому повинні бути зазначені сторони трудового договору, дата його укла-

дення, підтверджений документами трудовий стаж працівника, основні умови трудового договору. Ці відомості повинні включати трудову функцію, розміри заробітної плати і методи її підрахування; періоди виплати заробітної плати; тривалість і режим робочого часу, часу відпочинку; порядок оплати святкових днів, хвороби, нещасних випадків на виробництві; порядок призначення і виплати заводських пенсій. Крім зазначеного документа, працівникові слід вручити «інформаційну записку», в якій стисло викласти основні юридичні норми стосовно даної роботи, зокрема ті, що стосуються техніки безпеки, виробничої санітарії, а також зазначити дисциплінарні правила, які діють на підприємстві, і порядок розгляду скарг у разі виникнення трудових спорів.

За згодою сторін ці документи можуть розглядатися як письмове оформлення трудового договору.

УДК 349.2

РІВНІСТЬ ПРАВ ПРАЦІВНИКІВ ЯК ОСНОВНИЙ ПРИНЦИП ТРУДОВОГО ПРАВА УКРАЇНИ

Ярошенко О. М.,

*професор кафедри трудового права Національного
університету «Юридична академія України імені Ярослава Мудрого»,
д-р юрид. наук, професор*

Одним із перших, хто замислився над суперечностями між прагненням до справедливості й соціальною нерівністю, був Гесіод – автор поеми «Труди і дні», у якій засуджувалася несправедливість і віддавалася хвала праву. Він розумів божественну справедливість зовсім інакше, ніж аристократична знать, звинувачуючи останніх у відході від божественних настанов. До речі, саме в Гесіода вперше в письмовій літературі зустрічаються сполучення слів «праця» і «справедливість». Праця проголошується джерелом багатства, а справедливість охороняє це багатство і, у свою чергу, стимулює працьовитість як єдиний спосіб чесного збагачення. Справедливість і праця в Гесіода набувають нормативного сенсу та визначають рамки належної поведінки, яка повинна була базуватися на твердженні про дотримання міри.

Розкриваючи зміст ідеї рівності, Т. Гоббс зазначав, що природа зробила всіх людей рівними за своїми фізичними й розумовими здібностями, проте це означає наявність рівних можливостей протистояти одне одному. Рівність розумових здібностей приводить до рівності сподівань і бажань, із чого випливає взаємна недовіра,

тому що кожен є конкурентом іншому. Дослідник вважав, що найбільш поширеною причиною, яка примушує людей взаємно бажати зла один одному, є результат того, що одночасно безліч людей прагнуть до володіння однією й тією самою річчю, проте найчастіше вони не можуть ні користуватися одночасно цією річчю, ні поділити її між собою. Отже, її доводиться віддавати сильному, а хто буде сильним, вирішить боротьба. На думку Т. Гоббса, можливі наслідки природної рівності – «війни всіх проти всіх» – породжують страх, який примушує людину відмовитися від природних прав (тобто від свободи робити все для самозбереження) і віддати ці права державі, сутність, мету й завдання якої філософ визначає так: «...єдина особа, відповідальною за дії якої зробила себе шляхом взаємного договору величезна кількість людей, з тим, щоб ця особа могла використовувати силу та засоби всіх їх так, як вона визнає це необхідним для їх миру і спільного захисту». У цьому ж аспекті Т. Гоббс розглядає особисту свободу як право, яке не може бути відчуженим: «...кожен підданий має свободу стосовно всього, право на що не може бути відчужене договором». Це означає, що ніякий договір не може зобов'язати людину звинуватити, вбити чи поранити себе, утримуватися від їжі й води тощо.

Зауважимо, що таке визначення й розуміння справедливості стосовно трудових договорів дає підстави дійти наступного висновку: якщо договір між господарем і працівником не був укладений, то кожна їх дія є несправедливою. Це дуже дивний висновок, тому що, як буде показано далі, несправедливими можуть бути дії сторін трудового договору, навіть якщо він укладений згідно із чинним законодавством. Більше того, сам договір, точніше його умови, можуть бути вкрай несправедливими, тоді як людські та професійні відносини між господарем і працівниками можуть мати абсолютно справедливий характер.

Приєднуємося до категоричної позиції тих учених, які вважають, що рівність прав і свобод є показником загальнолюдської культури, відтворенням справедливості як ціннісної категорії, що виробляється в суспільстві відповідно до сформованих уявлень про мораль і норми поведінки. Рівність прав і свобод може розглядатися принаймні у двох аспектах – означати рівність: (а) у матеріальних благах, результатів, в умовах існування, тобто економічну рівність, що відображає рівний вимір прав і свобод людини, і (б) юридичну, перед законом у процедурах, яка пов'язана передуд-

сім з ефективністю законодавства. Процедурна рівність становить собою відсутність дискримінації, а це означає, що досягнута не тільки рівність у певних сферах життєдіяльності, а й критерії, за якими ця рівність може бути досягнута.

Заборона дискримінації впливає із конституційного принципу рівності громадян перед законом. У ст. 24 Конституції України передбачено, що громадяни мають рівні конституційні права і свободи та є рівними перед законом. Крім цього, не може бути привілеїв чи обмежень за ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, етнічного й соціального походження, майнового стану, місця проживання, за мовними чи іншими ознаками. Фактично йдеться про принцип неприпустимості встановлення привілеїв та обмежень, тобто додаткових можливостей, позбавлення зобов'язань або звуження змісту й обсягу певних прав чи можливостей.

Особлива увага в розгляданій статті Основного Закону приділяється рівності прав жінки й чоловіка, що забезпечується:

а) наданням жінкам і чоловікам рівних можливостей у громадсько-політичній і культурній діяльності, у здобутті освіти і професійної підготовки, у праці й винагороді за неї;

б) спеціальними заходами з охорони праці і здоров'я жінок, установами їм пенсійних пільг;

в) створенням умов, що дозволяють жінкам поєднувати працю з материнством;

г) правовим захистом, матеріальною й моральною підтримкою материнства і дитинства, включаючи надання оплачуваних відпусток та інших пільг матерям і вагітним жінкам.

Дискримінація впливає на два фундаментальні юридичні явища – рівноправність і рівність. Юридична рівноправність передбачає, що: (а) кожному члену суспільства держава надає рівні з іншими юридичні можливості; (б) із закону випливають для нього рівні обов'язки; (в) здійснення прав та обов'язків забезпечується на рівних підставах. Рівність же є більш широкою загальнонауковою категорією, що характеризує тотожність, ідентичність предметів з урахуванням онтологічних або набутих властивостей. Це взаємозамінність, відсутність у взаємовідносинах переваг одного перед іншим. Заборона дискримінації є способом забезпечення принципу рівності, втіленням його в життя. Принцип рівності й заборона дискримінації нерозривно пов'язані між собою як загальними шляхами захисту, так і тлумаченням їх змісту. При ви-

вченні терміна «дискримінація» неминуче виникає проблема закріплення критеріїв, що допомагають установити, які переваги і привілеї порушують принцип. Водночас останній є вихідною точкою, підґрунтям для тлумачення заборони дискримінації.

За своєю суттю принцип рівності прав і можливостей працівників у сфері праці є багатофункціональним.

По-перше, він передбачає юридичну рівність усіх перед законом незалежно від різноманітних чинників (статі, раси, національності, мови, походження, майнового чи посадового становища, місця проживання, ставлення до релігії, переконань, належності до громадських об'єднань тощо).

По-друге, цей принцип зумовлює рівність матеріальних, процедурних і процесуальних прав. Трудове законодавство містить приписи про необхідність використання цього принципу не лише до трудових, а й до інших пов'язаних із ними відносин. Трудові відносини є видом виробничих відносин, що виникають у процесі праці, коли працівник вливається в трудовий колектив підприємства, установи, організації для виконання певної трудової функції з підпорядкуванням внутрішньому трудовому розпорядку. Пов'язаними з трудовими виступають відносини у сферах працевлаштування, організації й управління працею, підготовки, перепідготовки й підвищення кваліфікації, матеріальної відповідальності працівників і роботодавців, соціального партнерства, встановлення умов праці, розгляду трудових спорів, нагляду й контролю за додержанням законодавства про працю. Вимога щодо рівності стосується не тільки матеріальних, а й процедурних (наприклад, при веденні колективних переговорів) і процесуальних прав (при розгляді індивідуального трудового спору у комісії по трудових спорах, примирній комісії чи в трудовому арбітражі).

По-третє, принцип рівності забезпечує рівний доступ до праці й рівні можливості щодо реалізації права на неї. За ч. 2 ст. 43 Конституції України держава створює умови для повної реалізації громадянами права на працю, гарантує однакові можливості у виборі професії й роду трудової діяльності, реалізовує програми професійно-технічного навчання, підготовки й перепідготовки кадрів відповідно до суспільних потреб.

По-четверте, він не допускає проявів дискримінації у сфері правового регулювання трудових і пов'язаних з ними відносин.

УДК 349.2

РОЛЬ СОЦІАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА У ПРАВОВОМУ ЗАХИСТІ ТРУДОВИХ ПРАВ ПРАЦІВНИКІВ

Бурак В. Я.,

*доцент кафедри трудового, аграрного та екологічного права
Львівського національного університету імені Івана Франка,
канд. юрид. наук, доцент*

Захист порушеного суб'єктивного права – одна з найбільш важливих категорій теорії права.

Захист трудових прав передбачає як діяльність державних і уповноважених державою органів, так і діяльність самих суб'єктів трудових правовідносин з усунення перешкод у здійсненні, а також з поновлення порушених трудових прав.

Основною правовою формою захисту трудових прав є і повинна залишатися судова форма захисту.

Ще однією правовою формою захисту трудових прав є громадський захист.

Вважається необхідним посилювати роль профспілок при захисті порушених прав.

Однак, на жаль, чинне законодавство не встановлює дієвих механізмів контролю профспілок за дотриманням трудового законодавства, у тому числі при захисті трудових прав. В даному випадку потрібно застосовувати міжнародний досвід притягнення до матеріальної відповідальності роботодавця за ухилення або відмову від участі в примирних процедурах, а також при ігноруванні прав профспілок у здійсненні контролю за дотриманням трудового законодавства.

Ще однією правовою формою захисту трудових прав та законних інтересів працівників є примирно-третейські процедури. Підставою застосування примирно-третейських процедур є закони України «Про соціальний діалог в Україні» та «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)». Примирно-третейські процедури можуть застосовуватися при вирішенні колективних спорів з метою узгодження позицій сторін при колективних переговорах у рамках соціального діалогу.

Сьогодні діючий механізм захисту трудових прав працівників потребує реформування, оскільки він не повною мірою відображає реальні суспільні відносини, а також не є ефективним.

На нашу думку, однією з основних тенденцій у реформуванні механізму захисту трудових прав працівників має стати все більше залучення соціальних партнерів до цієї системи.

У сучасних умовах виникає необхідність більш широкого залучення органів соціального партнерства у вирішенні трудових спорів. При цьому процедури примирення і посередництва повинні застосовуватися як при вирішенні колективних, так і індивідуальних трудових спорів.

В першу чергу це стосується вирішення колективних трудових спорів. Відповідно до Закону «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» примирна комісія і трудовий арбітраж формуються на основі принципів соціального партнерства. У той же час дотримання принципів соціального партнерства передбачає, що порядок формування цих органів повинен визначатися сторонами і регулюватися колективним договором або галузевими угодами. Це дозволить максимально врахувати інтереси соціальних партнерів при вирішенні колективного трудового спору. При цьому повинна бути змінена роль Національної служби посередництва і примирення, яка може втручатися в рішення колективного трудового спору лише у випадках, передбачених законом. Її роль повинна зводитися до реєстрації колективних трудових спорів, надання методичних рекомендацій з метою сприяння вирішенню цього спору, а також здійснення контролю за дотриманням законодавства про вирішення колективних трудових спорів. Важливим аспектом діяльності Національної служби посередництва і примирення є також функція здійснення посередництва при колективних трудових спорах. Сюди можна віднести участь Національної служби посередництва і примирення в підготовці незалежних посередників, здійснення контролю за процедурою посередництва, примус учасників колективного трудового спору до компромісу в прийнятті рішень.

Вимагає законодавчого регулювання питання про мінімум необхідних робіт чи послуг, які повинні здійснюватися з метою підтримки життєзабезпечення підприємства, а також якщо зупинка надання послуг може створити загрозу життю і здоров'ю людей. Це важливе питання повинно обумовлюватися у процесі оголошення страйку і обговорюватися з роботодавцем. У разі якщо сторони колективного трудового спору не досягли згоди щодо мінімуму необхідних робіт чи послуг, це питання може вирішувати

Національна служба посередництва і примирення. Якщо в процесі проведення страйку мінімум необхідних робіт чи послуг не забезпечується, то вона може бути визнана незаконною. Знову ж це питання може бути врегульовано або в галузевій угоді, або в колективному договорі.

Аналогічно і при захисті індивідуальних трудових прав недостатньо застосовуються процедури соціального партнерства. В першу чергу це стосується участі профспілок при вирішенні індивідуальних трудових спорів. В Європейських країнах в судовому вирішенні спорів профспілки виконують такі функції: надають юридичну допомогу працівникам та здійснюють їх представництво; подають від імені працівників індивідуальні позови у спрах, пов'язаних із застосуванням і тлумаченням колективних договорів. У колективному договорі можна передбачати можливість або необхідність створення комісії з трудових спорів на підприємстві.

В українському законодавстві необхідно змінити порядок формування комісій по трудових спрах, які повинні формуватися на паритетних засадах. Сьогодні комісія формується трудовим колективом на загальних зборах або конференції. Цей порядок порушує права роботодавця щодо участі в розгляді індивідуального трудового спору. Тому пропонується змінити порядок формування комісії. Роботодавець і наймані працівники делегують по рівній кількості своїх представників у неї.

Комісія по трудових спрах має стати примирливим органом при вирішенні індивідуальних трудових спорів. Вона повинна застосовувати примирні процедури з метою досягнення компромісу при їх вирішенні і їх примирення.

У Трудовому кодексі необхідно закріпити правило про те, що працівник має право вибирати між судовим розглядом індивідуального трудового спору і його розглядом за допомогою примирних процедур. Незважаючи на положення Конституції України про право громадянина на судовий захист працівник повинен мати можливість вибору органу, до якого йому звертатися за захистом свого порушеного права. Це право можна передбачити і в трудовому договорі.

Оскільки завданням комісії трудових спрах є примирення сторін індивідуального трудового спору, то її рішення не можуть прийматися простою більшістю членів, присутніх на засіданні. У зв'язку з новим порядком утворення комісії рішення її можуть прийматися за взаємною згодою всіх членів комісії, присутніх на

засіданні, також буде реальним втіленням принципів соціального партнерства при вирішенні індивідуальних трудових спорів.

На підставі викладеного можна дійти висновку про те, що роль соціального партнерства при захисті трудових прав працівників повинна зростати, що слід закріпити в проекті Трудового кодексу. Необхідно розширити можливості як договірного регулювання порядку вирішення трудових спорів, так і застосування примирно-третейських процедур при їх вирішенні.

УДК 349.2(043.2)

ОКРЕМІ МЕТОДОЛОГІЧНІ ПРОБЛЕМИ НОВОЇ КОДИФІКАЦІЇ НАЦІОНАЛЬНОГО ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА

Вишновецька С. В.,

*доцент кафедри цивільного права і процесу
Національного авіаційного університету,
канд. юрид. наук, доцент*

Оскільки методологічні проблеми насамперед охоплюють проблеми світогляду, вихідних позицій дослідження, нове трудове законодавство України повинно ґрунтуватись на загальновищезначних правових ідеях загальної свободи, рівності, справедливості та гуманізму. З юридичної точки зору, реальна свобода виражається, по-перше, у звільненні від стану нужденності (право на гідне існування і розвиток людської особистості, що виражається, зокрема, в праві на освіту і праві на гідну працю); і, по-друге, в наявності свободи вибору (тобто наявності права і реальної можливості діяти). Рівність у праці відображає потреби трудящих у справедливих і рівних можливостях на виробництві: відсутність дискримінації на робочому місці та у доступі до роботи, можливість гармонійного поєднання трудової діяльності із сімейним та особистим життям.

Зважаючи на це не всі положення проекту Трудового кодексу (ТК) України відповідають програмі гідної праці, сформульованій на 89-й сесії Міжнародної конференції праці у 2001 р. Вільна, свідома, активна, творча праця – основа суспільного життя.

Є нагальна потреба в усуненні помилок юридичної техніки, що мають місце в проекті Трудового кодексу України. Залишаються актуальними напрямки його удосконалення формування концептуально виважених положень і заповнення прогалин, адже рівень юридичної техніки – один із показників рівня юридичної культури в країні. Недоліки юридичної техніки допоможе подолати

© Вишновецька С. В., 2013

ти правильне використання прийомів логіки. За своїм змістом юридична техніка складається з двох елементів: а) технічних засобів і б) технічних прийомів. У галузі права технічними засобами є, зокрема, юридичні конструкції, термінологія; правовою технологією – способи викладу норм, система відсилань. Доводиться констатувати недосконалість цих елементів юридичної техніки в проекті Трудового кодексу України.

Зокрема, відсутнє єдине розуміння концепції предмета трудового права, поняття трудових відносин. Виходячи зі змісту ст. 2 проекту ТК України, в якій відносини робочого часу, часу відпочинку, оплати праці, охорони праці, інших умов праці та відповідальності працівників і роботодавців визначені як окремі відносини, можна дійти висновку, що його автори взяли за основу концепцію трудових та тісно пов'язаних з ними відносин. У ст. 19 «Сторони та суб'єкти трудових відносин» сторонами названі працівник і роботодавець, а суб'єктами, які можуть брати участь у трудових відносинах, Кодекс називає: 1) професійні спілки, їх об'єднання, а у колективних трудових відносинах за відсутності профспілкової організації – вільно обраних працівниками представників (представника); 2) організації роботодавців та їх об'єднання; 3) інші суб'єкти, визначені цим Кодексом. Але ж йдеться про відносини, тісно пов'язані з трудовими. Водночас книга шоста Проекту називається «Колективні трудові відносини», хоча саме їх поняття відсутнє і вони не названі у ст. 2 Проекту, де визначено коло суспільних відносин, що регулюються ТК України. Отже, можна констатувати відсутність єдиної концепції предмета трудового права в проекті ТК України. Відповідно потребує узгодження названа ст. 2 зі структурою Проекту ТК України для уникнення плутанини в юридичній термінології. В цілому вважаємо, що ст. 2 Проекту ТК України повинна відтворювати концепцію предмета трудового права. Як видається, сьогодні немає необхідності відмовлятися від панівної в теорії трудового права радянського періоду концепції складної структури предмета галузі, що включає трудові і похідні суспільні відносини, які пов'язані з трудовими і обумовлені їх існуванням.

Позитивним аспектом Проекту Трудового кодексу України є приділення належної уваги забезпеченню диференціації правового регулювання праці. Виділення в кодифікованому акті спеціальної частини, яка об'єднує норми, що встановлюють особливі умови праці для деяких категорій працівників, є цілком виправданим. У

книзі четвертій «Особливості регулювання трудових відносин за участю окремих категорій працівників і роботодавців» регламентуються особливості праці працівників із сімейними обов'язками, особливості праці молоді, особливості регулювання трудових відносин за участю юридичної особи – суб'єкта малого підприємництва, фізичної особи – підприємця, особливості праці працівників за трудовим договором з роботодавцем – фізичною особою, особливості трудових відносин членів виробничих кооперативів. Але при цьому відсутня стаття, яка б визначала підстави і порядок встановлення особливостей регулювання праці. Саме в цій книзі логічно було б регламентувати особливості регулювання праці осіб, які працюють за сумісництвом, особливості регулювання праці працівників, які уклали трудовий договір строком до двох місяців, особливості регулювання праці надомників. Натомість ст. 51 «Умова про роботу вдома», яка регулює надомну працю, ст. 52 «Сумісництво», ст. 71 «Особливості трудових відносин на визначений строк до двох місяців» розміщені у книзі другій «Виникнення та припинення трудових відносин. Трудовий договір». У книзі четвертій відсутня регламентація особливостей регулювання праці й інших категорій працівників, зокрема: працівників, зайнятих на сезонних роботах, працюючих вахтовим методом, працівників транспорту, працівників, зайнятих на підземних роботах, педагогічних працівників, працівників релігійних організацій та інших.

Отже, можна говорити про те, що традиційні Загальна й Особлива частини доповнились спеціальною частиною трудового права, в якій, хоч і неповно, проте зосередились норми, що встановлюють особливості правового регулювання праці окремих категорій працівників. Якщо раніше ці особливості, як правило, оформлялись підзаконними нормативними актами, то тепер у процесі нової кодифікації трудового законодавства регламентація трудових відносин окремих категорій осіб піднялась на вищий законодавчий рівень. Такий розгляд трудового права як системи відповідає правилам математичної логіки, що дозволяє проаналізувати систему трудового права з точки зору співвідношення його внутрішньої і зовнішньої форми, дає можливість удосконалити структуру трудового законодавства.

На відміну від ТК РФ, у Проекті ТК України закріплені не всі способи подолання конкуренції законів і норм права (конкуренція кодифікованого і звичайного, за своїм логічним обсягом, не коди-

фікованого закону; конкуренція загального і спеціального законів; конкуренція раніше і пізніше виданого закону чи іншого нормативно-правового акта). У ч. 1 ст. 18 Проекту ТК України лише закріплено, що у разі виявлення неузгодженості між актами законодавства однакової юридичної сили, якими регулюються трудові відносини, застосовується акт, що є спеціальним щодо відповідних відносин. Якщо неможливо дійти висновку про те, який акт є спеціальним, застосовується акт, прийнятий пізніше.

Принцип пріоритету кодифікованого акта про працю в системі нормативних джерел трудового права було закріплено в КЗпП 1918 року. Наступні КЗпП 1922 року і 1971 року названий принцип текстуально не встановлювали. Відродження цього принципу відбулося в ТК РФ, де принцип пріоритету ТК РФ оголошується не тільки відносно нормативних актів про працю, а й нормативних актів іншої галузевої належності, а також комплексних нормативних актів. Закріплення в ч. 10 ст. 6 Проекту ТК України положення про те, що у разі, якщо в судовому порядку встановлено, що цивільним договором фактично регулюються трудові відносини, до них застосовуються норми цього Кодексу та інших нормативно-правових актів трудового законодавства, є дуже важливим, оскільки фактично легально встановлює презумпцію трудових відносин.

Підсумовуючи викладене зазначимо, що трудове законодавство може бути визнане довершеним лише за умови, що воно відбиває інтереси народу й об'єктивні потреби суспільного розвитку, а також має високий рівень відпрацьованості його термінології, адже виключно правосвідомість не в змозі забезпечити дотримання правових норм, якщо вони невірні відображають потреби суспільного розвитку, недосконалі й суперечливі.

УДК 349.2

ДО ПРОЕКТУ НОВОГО ТРУДОВОГО КОДЕКСУ УКРАЇНИ

Гоц В. Я.,

доцент кафедри правового забезпечення господарської діяльності

Харківського національного університету внутрішніх справ,

канд. юрид. наук, доцент

Про необхідність прийняття нового Трудового кодексу України розмови ведуться вже не один рік після проголошення незалежності. Але кінця цьому процесу не видно. Водночас перший Кодекс законів про працю було прийнято в 1918 р., другий – в 1922 р. І це були не найспокійніші часи в історії розвитку держави. Мабуть

© Гоц В. Я., 2013

тоді була нагальна потреба в регулюванні цих суспільних відносин. Нині діючий Кодекс вже мало чим нагадує той, який був прийнятий в 1971 р., після всіх змін і доповнень, до нього внесених. Він достатньою мірою, мабуть, регулює суспільні відносини у сфері застосування найманої праці, захищає права працівників. Мову можна вести про його вдосконалення. Існуючий проект Трудового кодексу свідчить про те, що він суттєво не відрізняється від існуючого.

Проект закріплює широку сферу дії трудового законодавства. Разом з тим передбачається, що відносини, пов'язані з проходженням служби в органах внутрішніх справ, податковій міліції, державній кримінально-виконавчій службі України, пожежній охороні, державній службі спеціального зв'язку та захисту інформації України, регулюються трудовим законодавством, якщо інше не передбачено спеціальними законами (п. 3 ст. 6), а законами можуть встановлюватися особливості регулювання трудових відносин державних службовців, працівників аварійно-рятувальних служб, членів екіпажів морських, річкових і повітряних суден, працівників, які працюють в районах з особливими природними географічними, геологічними умовами, та інших категорій працівників (п. 3 ст. 12). По-перше, які це «інші категорії працівників», для яких можуть встановлюватись особливості регулювання праці, за якими критеріями їх слід виділяти? По-друге, які межі цього особливого регулювання і стосовно яких питань: прийняття на роботу, робочого часу, часу відпочинку, дисциплінарної або матеріальної відповідальності та інші? Вочевидь, у Кодексі треба дати вичерпний перелік галузей господарства, категорій працівників, до яких можуть встановлюватись особливості правового регулювання та межі цих особливостей, та передбачити, які особливості можуть бути встановлені спеціальними законами стосовно проходження служби в тих чи інших підрозділах.

УДК 349.2 (477)

НЕОБХІДНІСТЬ ДОТРИМАННЯ ПРИНЦИПІВ ЗАКОННОСТІ ТА СПРАВЕДЛИВОСТІ ПРИ ЗВІЛЬНЕННІ ПРАЦІВНИКІВ ЗА ПРОГУЛ

Жернаков В. В.,

*завідувач кафедри трудового права
Національного університету «Юридична академія
України імені Ярослава Мудрого»,
канд. юрид. наук, доцент*

У сучасному світі забезпечення поваги і додержання прав людини має загальне значення і є головним обов'язком демократичної, соціальної, правової держави. Серед інститутів трудового права показовим щодо стану дотримання трудових прав у контексті цієї публікації можна виділити інститути трудового договору та дисципліни праці.

У принципах юридичної відповідальності важливо вбачати не тільки відправні ідеї, закріплені у чинному законодавстві, що характеризують сутність і зміст юридичної відповідальності, але й те, що вони визначають її законодавчий розвиток та практику застосування (Р. Л. Хачатуров, Д. А. Ліпинський).

Розвиток законодавчого регулювання звільнення за прогул є характерним прикладом ставлення до людини праці у різні часи складної історії розвитку нашого суспільства. Визначення поняття прогулу, яким зазвичай керуються на практиці, міститься у п. 24 постанови Пленуму Верховного Суду України від 6.11.1992 р. № 9 «Про практику розгляду судами трудових спорів»: «При розгляді позовів про поновлення на роботі осіб, звільнених за п. 4 ст. 40 КЗпП, суди повинні виходити з того, що передбаченим цією нормою закону прогулом визнається відсутність працівника на роботі як протягом усього робочого дня, так і більше трьох годин безперервно або сумарно протягом робочого дня без поважних причин (наприклад, у зв'язку з помещенням до медвितверезника, самовільним використанням без погодження з власником або уповноваженим ним органом днів відгулів, чергової відпустки, залишення роботи до закінчення строку трудового договору чи строку, який працівник зобов'язаний пропрацювати за призначенням після закінчення вищого чи середнього спеціального учбового закладу)». Таке викладення правового поняття привертає увагу не тільки змістом, а й формою: тривалість прогулу визначається із

застосуванням двох вимірів – повного робочого дня та його частини у годинах; саме визначення дуже обширне і містить приклади.

Між тим, підхід до визначення прогулу, застосований у Типових правилах внутрішнього трудового розпорядку для робітників і службовців підприємств, установ, організацій, затверджених постановою Держкомпраці СРСР за погодженням з ВЦРПС від 20.07.1984 р., зовсім інший. Формулювання в абзаці 3 п. 25 цього акта лаконічне і однозначне: «Прогулом вважається неявка на роботу без поважних причин протягом усього робочого дня». І тільки потім, у абзаці 4 п. 25, зазначається: «Так само вважаються прогульниками робітники і службовці, які були відсутні на роботі більш як три години протягом робочого дня без поважних причин, і до них застосовуються ті ж міри відповідальності, що встановлені за прогул». Як бачимо, тут прогул і відсутність більш ніж три години розмежовуються.

На перший погляд, особливої уваги ці розбіжності не потребують, оскільки для практичного застосування вони не важливі, і звільнити за п. 4 ст. 40 КЗпП можна за відсутність на роботі без поважних причин як весь робочий день, так і протягом його значної частини (більше трьох годин). Та справа в тім, що прогул – надто значне явище у трудовому праві, щоб не звертати увагу на деталі його правового регулювання і застосування їх на практиці.

З моменту затвердження Законом від 10.12.1971 р. № 322-VIII п. 4 ст. 40 Кодексу законів про працю України мав таку редакцію: «4) прогулу без поважних причин (у тому числі появи на роботі в нетверезому стані)». Прогулом на той час, відповідно до п. 25 Типових правил внутрішнього трудового розпорядку для робітників і службовців підприємств, установ і організацій, затверджених постановою Держкомпраці СРСР за погодженням з ВЦРПС 29.09.1972 р., вважалася неявка на роботу без поважних причин протягом всього робочого дня. Звернемо увагу й на те, що так само прогульниками вважалися працівники, які з'явилися на роботі у нетверезому стані.

Підстави для непорозумінь з його визначенням виникли у зв'язку зі змінами у законодавстві 1983 року, зумовленими посиленням боротьби з порушниками трудової дисципліни. Постановою Ради Міністрів СРСР і ВЦРПС «Про додаткові заходи щодо забезпечення трудової дисципліни» від 28 червня 1983 р. № 745 було передбачено низку заходів, у тому числі щодо змін у норма-

тивних актах. Указом Президії Верховної Ради УРСР від 21.12.1983 р. № 6237-Х відповідно до указу Президії Верховної Ради СРСР від 12 серпня 1983 р. «Про внесення змін і доповнень до деяких законодавчих актів СРСР», яким вже було внесено відповідні зміни в Основи законодавства СРСР про працю, пункт 4 частини першої ст. 40 було затверджено в такій редакції: «4) прогулу (в тому числі відсутності на роботі більше трьох годин протягом робочого дня) без поважних причин», а частину першу ст. 40 доповнено пунктом 7 такого змісту: «7) появи на роботі в нетверезому стані».

Це дало підстави для висновків, що поняття прогулу змінилося. Й досі у літературі можна зустріти твердження, що постановою від 28.06.1983 р. уточнювалося поняття прогулу, оскільки прогулом визнавалася відсутність працівника на роботі більше трьох годин протягом робочого дня.

Саме тут і треба зробити принципове уточнення: текст п. 6 постанови Ради Міністрів Союзу РСР і ВЦРПС «Про додаткові заходи щодо забезпечення трудової дисципліни» від 28 червня 1983 р. № 745 «Визнати за необхідне до робітників та службовців, які були відсутні на роботі більше трьох годин протягом робочого дня без поважних причин, застосовувати такі заходи відповідальності, як за прогул» не можна трактувати як намагання змінити зміст прогулу. У такий спосіб Рада Міністрів Союзу РСР і ВЦРПС ставили завдання вжити законодавчих заходів, що б давали можливість звільняти порушників трудової дисципліни не тільки за прогул, а й за такий грубий проступок, як відсутність протягом декількох годин на роботі без поважних причин.

Фахівцям трудового права з досвідом відомо, що потреба у таких змінах була зумовлена практичною необхідністю. В умовах, коли прогулом визнавалася відсутність на роботі без поважних причин протягом повного робочого дня, працівник, який вийшов на роботу навіть за кілька хвилин до закінчення робочого дня, формально не вчинив прогулу, і його не можна було звільнити за таке тривале запізнення на роботу.

Тоді сформувалася своєрідна практика – якщо працівники виходили на роботу до перерви на обід, то їх ще допускали до роботи, а після перерви – вже не допускали і звільняли як за прогул. Суди за позовами таких працівників ухвалювали рішення про поновлення їх на роботі, що не відповідало тенденції формування у суспільстві непримиренної позиції щодо порушників трудової дисципліни. Отже, ситуація вимагала від органів влади рішучих дій,

спрямованих, з одного боку, на посилення трудової дисципліни, з іншого – на узаконення практики, що фактично склалася.

Застосування зміненого у такий спосіб законодавства потребувало відповідних рекомендацій, що й було здійснено у 1984 р. Звернемо особливу увагу на те, що саме тоді судовими інстанціями УРСР і СРСР було закладено фундамент різних підходів до розуміння прогулу. Пленум Верховного Суду України у п. 11 постанови «Про деякі питання застосування судами Кодексу законів про працю Української РСР» від 30.03.1984 р. № 2 без особливих сумнівів прямо вказав, що при розгляді позовів про поновлення на роботі осіб, звільнених за прогул без поважних причин (п. 4 ст. 40 КЗпП), суди повинні виходити з того, що прогулом вважається відсутність працівника без поважних причин на роботі як протягом всього робочого дня, так і більше трьох годин безперервно або сумарно протягом робочого дня. А от Пленум Верховного Суду СРСР у п. 14 постанови «Про застосування судами законодавства, що регулює укладання, зміну і припинення трудового договору» № 3 від 26.04.1984 р. пішов шляхом не визначення прогулу, а трактування змісту п. 4 ст. 17 Основ: за вказаною підставою можуть бути звільнені працівники у випадку їх відсутності на роботі без поважних причин протягом всього робочого дня або більше трьох годин протягом робочого дня безперервно або сумарно. Згодом такий підхід був використаний у Типових правилах внутрішнього трудового розпорядку від 20.07.1984 р., які вже цитувалися вище, а потім – у подальших актах Пленуму Верховного Суду Російської Федерації.

Зараз підстава для розірвання трудового договору з ініціати-ви роботодавця, що аналізується, закріплена у підпункті «а» п. 6 ст. 81 Трудового кодексу Російської Федерації (у ред. Федерально-го закону від 30.06.2006 № 90-ФЗ), і має такий вигляд: «а) прогулу, тобто відсутності на робочому місці без поважних причин протя-гом усього робочого дня (зміни), незалежно від його (її) тривалос-ті, а також у випадку відсутності на робочому місці без поважних причин більше чотирьох годин протягом робочого дня (зміни)». Як бачимо, відмінності від аналогічної підстави за Кодексом зако-нів про працю України є, але вони не принципові.

Трактуючи фактично схожий на закріплений у КЗпП України нормативний матеріал, Пленум Верховного Суду РФ у постанові від 17 березня 2004 р. № 2 «Про застосування судами Російської

Федерації Трудового кодексу Російської Федерації» не визначає поняття прогулу. Форма ж п. 39 цієї постанови, де відсутність на роботі протягом всього робочого дня (підпункт «а»), знаходження працівника більше трьох годин за межами робочого місця (підпункт «б»), залишення роботи без попередження роботодавця (підпункт «в»), залишення роботи до закінчення строку дії трудового договору (підпункт «г»), самовільне використання днів відгулу та вихід у відпустку (підпункт «д»), викладені окремо, дає певні підстави для висновку, що власне прогулом Пленум ВС РФ вважає невихід на роботу без поважних причин протягом усього робочого дня (зміни).

На мій погляд, підхід Пленуму Верховного Суду України до звільнення за нез'явлення на роботу без поважних причин, який він демонструє спочатку у постанові від 30.03.1984 р. № 2, а потім – у постанові від 6.11.1992 р. № 9, є не зовсім вдалим. По суті, ним трактується не прогул, а підстава розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця, що міститься у п. 4 ст. 40 КЗпП. Ця підстава включає два грубі дисциплінарні проступки: а) прогул (відсутність на роботі протягом всього робочого дня); б) відсутність тривалістю більше трьох годин протягом робочого дня без поважних причин.

На жаль, в Україні як у регулюванні звільнення за прогул, так і у його тлумаченні й досі переважає зумовлений ідеологічними факторами формально-правовий підхід, закладений на початку 1980-х років. Ми й досі рахуємо години відсутності працівника на роботі, навіть підсумовуємо їх.

Та відсутність протягом 3 – 4 годин не завжди була підставою для звільнення працівника. Наприклад, у п. 1 ст. 105 Статуту про промисловість фабричну й заводську договір найму міг бути розірваний керівником фабрики чи заводу внаслідок нез'явлення робітника на роботу більше трьох днів поспіль або загалом більше шести днів на місяць без поважних причин. Так само цю підставу було сформульовано і у п. 1 ст. 62 Статуту про промислову працю 1913 року: «Договір найму може бути розірвано завідувачем підприємства внаслідок нез'явлення робітника на роботу більше трьох днів поспіль або загалом більше шести днів на місяць, без поважних причин».

У нових історичних умовах, що склалися після 1917 р., треба було проводити значну роботу зі створення законодавства щодо дисципліни праці.

Та, незважаючи на складні соціально-економічні умови тих років, підхід до визначення тривалості прогулу не змінився. Декрет «Про боротьбу з прогулами» Ради Народних Комісарів від

27 квітня 1920 р., що встановив судову відповідальність за відсутність на роботі більше трьох днів протягом місяця як за саботаж та позбавлення місячної премії за прогул, було доповнено декретом РНК від 21.11.1921 р., у п. 4 якого встановлювалося: «Прогул протягом 4-х днів поспіль або більше ніж 5 днів протягом місяця тягне за собою звільнення без попередження й уплати наперед, або притягнення до товариського дисциплінарного суду».

Перший кодифікований акт у сфері праці радянських часів – Кодекс законів про працю РРФСР 1918 р. – підстави звільнення за порушення трудової дисципліни не закріплював. У Кодексі законів про працю УРСР, введеному в дію 15 листопада 1922 р. постановою ВУЦВК від 2.12.1922 р., у п. «е» ст. 47 підставою розірвання трудового договору було встановлено нез'явлення на роботу тривалістю більше трьох днів поспіль або загалом більше шести днів на місяць без поважних причин.

І тільки у 1932 р., з виданням постанови ЦВК СРСР № 53 та РНК СРСР № 1682 від 15.11.1932 р. «Про звільнення за прогул без поважних причин» пункт «е» ст. 47 КЗпП РРФСР та відповідні пункти кодексів союзних республік було скасовано. Натомість встановлювалося, що у випадку хоча б одного дня нез'явлення на роботу без поважних причин працівник підлягає звільненню з підприємства (установи) із позбавленням права користуватися продовольчими картками підприємства та квартирою у житловому фонді підприємства. Урядам союзних республік було запропоновано внести відповідні зміни у кодекси законів про працю. Відтоді у кодексах законів про працю з'явилася ст. 47-1 із підставою звільнення працівника за один день прогулу без поважних причин.

Підставою для введення таких заходів називалося те, що в умовах відсутності безробіття законодавча можливість звільнення не менш як за три дні відсутності на роботі без поважних причин заохочує прогули, порушує нормальний хід виробництва та завдає шкоди інтересам трудящих.

Між тим, таке регулювання не відповідало закономірності, що сформувалася у другій половині 19-го століття і проіснувала аж до 1932 р.: звільняти за прогул слід того працівника, який довів стійке небажання сумлінно працювати, свідомо нехтує встановленими правилами або не здатен перебороти у собі небажання дотримувати дисципліни праці – основи порядку на виробництві. Якщо один день відсутності на роботі ще можна по-людськи зрозуміти і

простити, то декілька днів прогулу – то вже занадто. Кількісні показники поступово дають нову якість: працівник із випадкового порушника перетворюється на особу, якій не можна довіряти роботу. Тривала відсутність на роботі у три – чотири дні поспіль або три дні на місяць із усією послідовністю та неминучістю дають підстави роботодавцеві для висновків – такий працівник вже не виправиться, і його слід звільнити.

Тривалість прогулу в один день як підстава для звільнення працівника проіснувала недовго, і вже у 1938 р. було закладено тенденцію на зміну уявлення про прогул як нез'явлення на роботу.

Відповідно до п. 1 постанови РНК СРСР, ЦК ВКП (б) та ВЦРПС «Про заходи щодо упорядкування трудової дисципліни, покращення практики державного соціального страхування та боротьби із зловживаннями у цій справі» від 28.12.1938 р. особи, які протягом місяця тричі або протягом двох місяців чотири рази запізнювалися на роботу без поважних причин, або раніше встановленого часу її покидали, або байдикували у робочий час, підлягали звільненню як прогульники. Тривалість запізнення або завчасного залишення роботи визначалася у роз'ясненні РНК СРСР, ЦК ВКП (б) та ВЦРПС «Про стягнення за запізнення на роботу», оприлюдненому 9.01.1939 р.: «Підлягають обов'язковому звільненню як прогульники працівники, які допустили без поважних причин запізнення на роботу більше 20 хвилин».

Відзначимо, що тоді вперше за всю історію розвитку нормативного регулювання прогулу негативні правові наслідки було пов'язано не тільки з прогулом як невиходом на роботу, а й із відсутністю на роботі значно меншої тривалості.

Водночас цією постановою було закладено ще одну тенденцію – відтепер і керівники, що ухиляються від заходів щодо посилення трудової дисципліни, притягаються до відповідальності аж до зняття з роботи та передачі до суду.

Указом Президії Верховної ради СРСР від 26.06. 1940 р. «Про перехід на восьмигодинний робочий день, на семиденний робочий тиждень і про заборону самовільного уходу робітників і службовців з підприємств і установ» було встановлено, що за прогул без поважної причини працівники притягаються до суду та за вироком суду караються виправно-трудовими роботами за місцем роботи із утриманням заробітної плати до 25 %. У зв'язку з цим було скасовано обов'язкове звільнення за прогул без поважних причин.

Подальшим кроком до зменшення тривалості прогулу як підстави притягнення до відповідальності стали Типові правила внутрішнього трудового розпорядку для робітників та службовців державних, кооперативних і громадських підприємств та установ, затверджені постановою Раднаркому СРСР від 18.01.1941 р. № 120, у п. 26 яких вказувалося: «За прогул без поважної причини робітники і службовці притягуються до суду у відповідності із Указом ПВС СРСР від 26.06.1940 р. Прогулом також вважалося запізнення на початок роботи або після обідньої перерви, залишення роботи до закінчення робочого дня або до обідньої перерви, якщо це порушення трудової дисципліни викликало втрату робочого часу більше 20 хвилин. Зазначені порушення, що викликали втрату робочого часу не більше 20 хвилин, прирівнюються до прогулу, якщо вони мали місце три рази на місяць або чотири рази впродовж двох місяців поспіль».

Цей етап у правовому регулюванні прогулу фактично закінчився з виданням указу Президії Верховної Ради СРСР від 25.04.1956 р. «Про скасування судової відповідальності робітників і службовців за самовільне залишення підприємства і установи й за прогул без поважних причин».

Типові правила внутрішнього трудового розпорядку від 12.01.1957 р. вперше закріпили визначення поняття самого прогулу (яке залишилося і в подальших редакціях 1972 р. та 1984 р.): прогулом вважається нез'явлення на роботі без поважних причин протягом всього робочого дня.

Цим актом роботодавцеві повернули право вибору щодо покарання – самому застосувати дисциплінарне стягнення або передати матеріал про порушення на розгляд товариського суду.

Історія свідчить, що сучасні три години відсутності без поважних причин як підстава для звільнення працівника – це помилка, оскільки у ній тут більше кари, ніж об'єктивної необхідності. Дореволюційні та перших років радянської влади (Кодекс 1922 р.) три дні поспіль (або шість днів на місяць) – це необхідність, вимушеність для роботодавця. Таке регулювання на той час було набагато ефективнішим, оскільки надавало можливість звільняти з роботи тільки тих працівників, які виявили стійке небажання працювати, незалежно від того, ким вони є – хронічними порушниками дисципліни або тільки втратили інтерес до цього роботодавця та підшукують під час прогулу більш підходящу роботу).

Наразі, у зв'язку із реформуванням законодавства про працю, треба скористатися нагодою і виправити ситуацію.

Якщо уявлення про прогул як відсутність на роботі декілька днів поспіль або сумарно на місяць сформувалося в умовах, коли людина ще не визнавалася соціальною цінністю, її права у сфері праці не були такими розвиненими, і проіснувало декілька десятиліть, витримало випробування непростими умовами першого десятиліття, а змінено було тільки під впливом скоріше суб'єктивно-ідеологічних, ніж об'єктивно-економічних факторів у сумнозвісні 30-ті та 80-ті роки, то чому за сучасних умов, коли немає впливу ідеології і немає ані загрози війни, ані чогось іншого, ми маємо вважати прогулом відсутність 3–4 години?

Щонайменше, у новому Трудовому кодексі слід розділити прогул і відсутність тривалістю у декілька годин як підстави для звільнення працівника.

Якщо ж у цілому виробляти пропозиції щодо припинення трудових відносин, то слід врахувати, що у формулюванні підстав для звільнення працівників за ініціативою роботодавця у зв'язку з порушеннями трудової дисципліни за законодавством пострадянських країн простежуються різні підходи. Їх навіть можна назвати протилежними:

- з одного боку, закономірна відмова від виміру прогулу у кількох годинах (наприклад, розробники Трудового кодексу Азербайджанської Республіки повернулися до традиційного уявлення про прогул як грубе порушення трудових обов'язків, як нез'явлення протягом всього робочого дня на роботі без поважних причин (ст. ст. 70, 72);
- з іншого, відмова взагалі від закріплення прогулу як самостійної підстави припинення трудових правовідносин (наприклад, у Трудовому кодексі Республіки Вірменія від 14.12.2004 р. підстави звільнення працівника за порушення трудової дисципліни лаконічно сформульовано як «випадки невиконання працівником свої трудових обов'язків або їх виконання неналежним чином» (п. 6 ст. 113).

Та, дійсно, новим підходом до регулювання припинення трудових відносин у разі скоєння працівником дисциплінарного проступку, що демонструє зростання договірного регулювання трудових відносин не тільки на етапі їх виникнення та розвитку, а й навіть припинення, є позиція законотворців Узбекистану. Вони ще у 1996 р. не тільки відмовилися від централізованого визначення

поняття прогулу, а й фактично перевели його у договірне та галузеве регулювання. Статтею 100 Трудового кодексу Республіки Узбекистан, введеного в дію 1.04.1996 р., встановлено принцип – припинення трудового договору з ініціативи роботодавця має бути обґрунтованим. Прогулу як самостійної підстави звільнення у цьому Кодексі немає, а перелік одноразових грубих порушень працівником трудових обов'язків (до яких, вочевидь, слід віднести і прогул) має визначатися правилами внутрішнього трудового розпорядку; трудовим договором; положеннями та статутами про дисципліну. Питання про те, чи має порушення працівником трудових обов'язків грубий характер, вирішується у кожному конкретному випадку, з урахуванням тяжкості проступку та його наслідків.

Аналогічний підхід реалізовано й у новітні актах про працю країн Балтії. Так, Закон про працю Латвійської Республіки, прийнятий 20.06.2001 р. і введений в дію 01.06.2002 р., у п. 1 ст. 101 містить таку підставу розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця, як суттєве порушення працівником трудового договору або встановленого розпорядку праці без поважної причини. Про обставини, що лежать в основі розірвання трудового договору, роботодавець зобов'язаний письмово попередити працівника (ст. 102 цього Закону). У п. 3 ст. 88 Закону про трудовий договір Естонії, прийнятого 17.12.2008 р. та оголошеного Президентом 12.01.2009 р., що має назву «Відмова від трудового договору за наявності виключних обставин з боку роботодавця з причин, що витікають із працівника», встановлено, що роботодавець може відмовитись від трудового договору, якщо, дотримуючись інтересів обох сторін, не можна продовжити трудові відносини, якщо працівник, не зважаючи на попередження, ігнорував розумні розпорядження роботодавця або порушував трудові обов'язки.

На перший погляд, ці підстави без конкретизації дисциплінарного проступку як юридичного факту можуть викликати великі непорозуміння на практиці. Але якщо відійти від традиційних уявлень про підстави припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця, що склалися у кодексах радянських республік з 70-х років 20-го століття, та звернутися до міжнародних актів, то ми побачимо, що вони є втіленням положень міжнародних актів про працю. Зокрема, відповідно до ст. 4 Конвенції МОП № 158 про припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця 1982 р., трудові відносини з працівниками не припиняються, якщо тільки не-

має законних підстав для такого припинення, пов'язаного із здібностями чи поведінкою працівника або викликаного виробничою потребою підприємства, установи чи служби. Прогул належить до підстав, пов'язаних з поведінкою працівника. Та згідно зі ст. 7 Конвенції трудові відносини з працівником не припиняються з причин, пов'язаних з його поведінкою або роботою, доти, доки йому не нададуть можливість захищатись у зв'язку з висунутими проти нього звинуваченнями, крім випадків, коли від роботодавця не можна обґрунтовано чекати надання працівникові такої можливості. Статтею 9 цієї Конвенції встановлено, що тягар доведення наявності законної підстави для звільнення лежить на роботодавці.

Звернемо увагу і на те, що п. 7 Рекомендації МОП 1982 року щодо припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця № 166 містить положення: трудові відносини з працівником не повинні припинятись у зв'язку з провиною, яка відповідно до національного законодавства або практики була б підставою для припинення трудових відносин лише за одно- чи багаторазового повторення, якщо тільки роботодавець не зробив працівникові відповідного письмового попередження.

Загалом можна констатувати, що цей підхід відповідає таким сформульованим провідними науковцями-трудовамиками тенденціям розвитку трудових прав й інтересів, як посилення гнучкості правового регулювання трудових відносин; розширення сфери соціального діалогу; зростання ролі загальноновизнаних міжнародних стандартів трудових прав.

УДК 349.22(477)

ПРИНЦИП ЗАБОРОНИ ДИСКРИМІНАЦІЇ У СФЕРІ ПРАЦІ

Жигалкін І. П.,

*Національний університет «Юридична академія України
імені Ярослава Мудрого»,
канд. юрид. наук*

Статтею 24 Конституції України передбачено, що громадяни мають рівні конституційні права і свободи та є рівними перед законом. Крім цього, не може бути привілеїв чи обмежень за ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, етнічного й соціального походження, майнового стану, місця проживання, за мовними чи іншими ознаками.

Гарантування рівності для всіх громадян є невід'ємною частиною прогресу людства, елементом демократії і важливою умо-

вою розбудови правової держави. Однак тільки в умовах верховенства права, коли реально забезпечуються не лише рівні права, але й рівні можливості їх реалізації різноманітними організаційно-правовими засобами, стверджується принцип рівності усіх громадян.

Проголосивши стратегію європейського розвитку, Україна обрала шлях впровадження загальновизнаних стандартів рівних прав і можливостей, в тому числі і в царині трудових відносин. У зв'язку з цим виправданим є комплексний науковий аналіз заборони дискримінації у сфері праці як принципу трудового права.

У міжнародній практиці найбільш повне визначення терміна «дискримінація» було розроблено Швейцарським інститутом порівняльного права. Згідно з цим визначенням дискримінація – це соціальна подія або ситуація, що характеризується наявністю відмінності, винятку, обмеження або переваги, заснованих на довільній класифікації окремих осіб, їх груп або категорій, з огляду на расу, колір шкіри, стать, мову, релігію, політичні чи інші переконання, національне чи соціальне походження, економічне становище, народження або на інші обставини, природні або соціальні характеристики, ніяк не пов'язані з особистими здібностями чи заслугами або з конкретною поведінкою людини, а також якщо на певну людину, групу або категорію осіб поширюється негативне ставлення (в сенсі, що воно сприймається як негативне), викликане якою-небудь формою поведінки (включаючи бездіяльність) державних органів або окремих осіб і таке, що має кінцевою метою порушення або знищення визнання, використання або здійснення на рівних умовах прав і свобод людини в політичній, економічній, соціальній, культурній чи будь-якій іншій сферах суспільного життя.

Відповідно до ст. 1 Конвенції МОП № 111 «Про дискримінацію в галузі праці та занять» 1958 р. термін «дискримінація» охоплює: а) будь-яке розрізнення, недопущення або перевагу, що робиться за ознакою раси, кольору шкіри, статі, релігії, політичних переконань, іноземного походження або соціального походження і призводить до знищення або порушення рівності можливостей чи поводження в галузі праці та занять; б) будь-яке інше розрізнення, недопущення або перевагу, що призводить до знищення або порушення рівності можливостей чи поводження в галузі праці та занять і визначається відповідним членом Організації після консультації з представницькими організаціями роботодавців і працівників, де такі є, та з іншими відповідними органами. У той же

час будь-яке розрізнення, недопущення або перевага щодо певної роботи, що ґрунтується на її специфічних вимогах, дискримінацією не вважається.

Дискримінація у сфері праці, на жаль, існує і в українському суспільстві. Наслідки цього є очевидними: вона принижує людську гідність працівників, створює напруження в трудових правовідносинах, породжує вороже ставлення одних груп працівників до інших. З огляду на це особливої актуальності набуває питання про дотримання юридичних гарантій, спрямованих на те, щоб не допустити застосування дискримінації з боку роботодавців під час прийняття працівників на роботу, під час їх перебування в трудових правовідносинах та під час припинення останніх.

Хоча Кодекс законів про працю України не містить спеціальної статті, яка забороняла б дискримінацію, однак за ст. 2-1 цього кодифікованого акта в Україні забезпечується рівність трудових прав усіх громадян незалежно від походження, соціального й майнового становища, расової й національної належності, статі, мови, політичних поглядів, релігійних переконань, роду й характеру занять, місця проживання та інших обставин. Частиною 1 ст. 22 Кодексу передбачено, що відповідно до Конституції України не допускається будь-яке пряме або непряме обмеження прав чи встановлення прямих або непрямих переваг при укладенні, зміні та припиненні трудового договору залежно від походження, соціального й майнового стану, расової й національної належності, статі, мови, політичних поглядів, релігійних переконань, членства у професійній спілці чи в іншому об'єднанні громадян, роду й характеру занять, місця проживання. Заборона щодо дискримінації за ознаками сімейного стану міститься в ст. 184 КЗпП, яка закріплює заборону відмовляти жінкам у прийнятті на роботу з мотивів вагітності або наявності в них дітей.

Справді інноваційним для вітчизняного законодавства став Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» від 8 вересня 2005 р., ст. 17 якого присвячена забезпеченню рівних прав та можливостей у праці та одержанні винагороди за неї. Спеціальна норма (ст. 5), що забороняє дискримінацію за ознакою належності до профспілок, включена до Закону України «Про професійні спілки та гарантії їх діяльності» від 15 вересня 1999 р.

Важливим кроком уперед є проект Трудового кодексу України (реєстраційний № 1108, текст законопроекту до 2-го читання від

2 квітня 2012 р.), у ст. 3 якого вказано, що правове регулювання трудових відносин здійснюється на засадах недопущення дискримінації у сфері праці й забезпечення особам, які її зазнали, права на звернення до суду про визнання факту дискримінації та її усунення, а також відшкодування шкоди, заподіяної внаслідок дискримінації. За ст. 4 Кодексу забороняється будь-яка дискримінація у сфері праці, зокрема порушення принципу рівності прав і можливостей, пряме або непряме обмеження прав працівників залежно від раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, етнічного, соціального та іноземного походження, віку, стану здоров'я, інвалідності, підозри чи наявності захворювання на ВІЛ/СНІД, сімейного й майнового стану, сімейних обов'язків, місця проживання, членства у професійній спілці чи іншому об'єднанні громадян, участі у страйку, звернення або наміру звернення до суду чи інших органів за захистом своїх прав або надання підтримки іншим працівникам у захисті їх прав, за мовними чи іншими ознаками, не пов'язаними з характером роботи або умовами її виконання.

Використання законодавцем конструкції «пряме або непряме обмеження прав» свідчить про існування декількох видів дискримінації:

а) пряма дискримінація існує, коли нерівне ставлення виникає в результаті прямого застосування норм, правил і практики, що виражаються в явно відмінному ставленні за однією конкретною ознакою. Як приклад такої дискримінації можна назвати обмеження рівності можливостей за ознаками віку, статі, національної приналежності тощо;

б) непряма дискримінація пов'язана з тими випадками, правилами та практикою, які, на перший погляд, здаються нейтральними, але на практиці призводять до не вигідних ситуацій для тих осіб, на яких поширюється така дискримінація. Наприклад, встановлення вимоги знання мови даної країни під час прийому на роботу, для виконання якої немає особливої потреби такого знання (наприклад для виконання роботи двірника), є проявом дискримінації щодо працівників-іноземців, представників національних меншин.

Натомість встановлення тих чи інших обмежень або переваг вважається допустимим, коли висунення певних вимог є об'єктивно обґрунтованим, а засоби для досягнення мети прави-

льно підібрані та є необхідними, тобто мають ознаки ділової необхідності. За ч. 3 ст. 22 КЗпП України вимоги щодо віку, рівня освіти, стану здоров'я працівника можуть встановлюватись законодавством України. Правомірним за ст. 25-1 Кодексу є також обмеження спільної роботи родичів.

Таким чином, до характерних ознак дискримінації у сфері праці слід віднести такі: а) дискримінація у сфері праці є можливою тільки щодо працівників; б) дискримінація у сфері праці полягає у будь-яких відмінностях, винятках чи привілеях заборонених трудовим законодавством; в) дискримінація у сфері праці тягне за собою юридичну відповідальність.

УДК 349.2

ВЗАЄМООБУМОВЛЕНІСТЬ ФОРМ ПРАВА ТА ПІДСТАВ ВІДСТОРОНЕННЯ ПРАЦІВНИКА ВІД РОБОТИ, ЗУМОВЛЕНИХ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯМ ОХОРОНИ ПРАЦІ

Козак З. Я.,

*доцент кафедри трудового, аграрного та екологічного права
Львівського національного університету імені Івана Франка,
канд. юрид. наук, доцент*

Відсторонення працівника від роботи постійно перебуває у центрі уваги науки трудового права. Серед учених триває дискусія щодо правової природи цього явища. Незважаючи на це, наявність окремих складових відсторонення працівника від роботи одностайно визнається науковцями необхідною умовою його правомірності. Такими є підстави, за яких допускається відсторонення працівника від роботи. Проте як чинне законодавство, так і практика його реалізації залишають невирішеними питання щодо форм (джерел) права, які встановлюють підстави відсторонення, вичерпності підстав відсторонення та видів конкретних випадків, які визначають зміст підстав. Зазначені проблеми притаманні і підставам відсторонення працівника від роботи, зумовлених забезпеченням охорони праці.

Загальний підхід законодавця щодо визначення форми (джерела) права, яким встановлюються підстави відсторонення працівника від роботи, викладено у ст. 46 КЗпП України – випадки відсторонення передбачаються законодавством. Отже, такими джерелами є нормативно-правові акти. Проте законодавець залишив відкритим питання, в актах якої юридичної сили можуть

встановлюватися підстави відсторонення працівника. Чи такими є виключно закони, чи закони і підзаконні нормативно-правові акти вищого і центральних органів виконавчої влади, чи допускається встановлення таких підстав у нормативно-правових актах роботодавця?

Сьогодні підстави відсторонення працівника можуть бути передбачені і контрактом, адже, згідно з ч. 3 ст. 21 КЗпП України, його сторони визначають права та обов'язки. Законодавець не обмежує волевиявлення сторін будь-яким видом прав і обов'язків, а тому такі можуть бути визначені і стосовно відсторонення.

Проект Трудового кодексу України (текст законопроекту № 1108 до другого читання 2 квітня 2012 року) зазначену дилему вирішує шляхом визнання лише за Кодексом і законами форм права, які встановлюють підстави відсторонення працівника. Частково погоджуємося з цим підходом з огляду на наступні обґрунтування.

Для вирішення питання про форму права, яка встановлює підстави відсторонення працівника від роботи, доцільно враховувати правовий статус суб'єктів, повноважних ініціювати та відсторонювати працівників, а також механізми запобігання зловживанням правом й обґрунтованості обмеження трудових прав.

Згідно з ст. 6 Конституції України органи державної влади здійснюють свої повноваження у встановлених Конституцією межах і відповідно до законів України. Тому підстави відсторонення працівників з ініціативи органів державної влади повинні встановлюватися лише законами.

Стосовно можливості встановлення підстав відсторонення працівника в нормативно-правових актах роботодавця чи інших локальних актах необхідно враховувати наступне:

- господарська влада об'єктивно притаманна роботодавцю та характеризує його правовий статус як суб'єкта трудових відносин. Господарська влада роботодавця обмежується державою з метою уникнення зловживання ним своїм правом та одночасно захисту інтересів найманих працівників. Основи господарської влади роботодавця, як і межі її здійснення, повинні визначатися державою лише у законах;

- однією з характерних рис трудового права є оптимальне поєднання централізованого та локального правового регулювання

трудових та тісно пов'язаних з ними відносин. Здійснення локального правового регулювання дозволяє якнайповніше узгодити інтереси суб'єктів права, виразити свободу волевиявлення суб'єктів права у правовому регулюванні суспільних відносин.

Обґрунтування науковців, що встановлення підстав відсторонення працівника виключно у законах дозволить запобігти зуженню прав і свобод людини та можливості роботодавця зловживати своїми правами, не є безспірним та має певні недоліки. Зазвичай, пропозиції вчених базуються на вимогах п. 6 ч. 1 ст. 92 Конституції України, яка передбачає, що виключно законами визначаються засади регулювання праці і зайнятості. Але ж законодавець не вказує, що будь-які питання праці і зайнятості визначаються виключно законами, а обумовлює сферу дії законів – засадами регулювання цих питань. Зведення регулювання усіх питань праці виключно законами суперечить самій суті правового регулювання, оскільки воно здійснюється комплексом правових заходів, а не виключно нормами, що встановлені законами.

Вважаємо, що підстави відсторонення працівника від роботи загалом і зокрема у випадках, зумовлених забезпеченням охорони праці, встановлюються законами, а також можуть бути встановлені в локальних актах. З метою запобігання зловживанням роботодавцем правом у законі необхідно встановити вимоги та обмеження реалізації цього права. Зокрема:

а) підстави відсторонення працівника, що встановлюються локальними актами, повинні бути визначені наперед, чітко окреслені, а не такими, що допускають широке тлумачення їх застосування, та становити собою виключний (закритий) перелік випадків відсторонення. Останній може змінюватися, у тому числі доповнюватися, за аналогічною процедурою встановлення первинного переліку;

б) підстави відсторонення працівника на локальному рівні встановлюються лише у певних актах. Ними є:

- колективний договір;
- нормативно-правові акти роботодавця, прийняті за погодженням з представниками найманих працівників.

Такий підхід є прийнятним і необхідним для визначення підстав відсторонення працівників, пов'язаних із забезпеченням охо-

рони праці. Закон України «Про охорону праці» встановлює загальні підстави відсторонення у випадках:

- непроходження працівником медичного огляду;
- непроходження працівником навчання, інструктажу, перевірки знань і відсутності допуску до відповідних робіт;
- невиконання працівником вимог нормативно-правових актів з охорони праці.

Остання підстава, хоч і встановлена законом, але є настільки широкою стосовно змісту вимог нормативно-правових актів з охорони праці, що може спричинити не лише зловживання роботодавцем своїм правом, але і неможливість чи неефективність його реалізації. Наприклад, серед обов'язків працівника щодо додержання вимог нормативно-правових актів з охорони праці є турбота про безпеку і здоров'я оточуючих людей під час перебування на території підприємства. Вважаємо, що відсторонити працівника у цьому випадку, особливо визначити строк відсторонення, є неможливим.

Окрім того, непроходження працівником медичного огляду чи навчання з охорони праці є нічим іншим, як невиконанням працівником вимог нормативно-правових актів з охорони праці, оскільки такі є різновидом останнього та співвідносяться між собою як видова та родова категорії. І навпаки, закон не встановлює інших випадків відсторонення за дії чи бездіяльність, які на практиці спричиняють виникнення нещасних випадків чи професійних захворювань. Мова йде про невикористання працівником засобів індивідуального захисту.

Тому пропонуємо у законах встановлювати два види підстав відсторонення працівника, пов'язаних із забезпеченням охорони праці: 1) підстави, які окреслюють конкретні випадки (зокрема, непроходження працівником навчання з охорони праці та медоглядів, невикористання ним засобів індивідуального захисту), що мають, на думку законодавця, значний превентивний вплив на запобігання виникненню нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань, збереження життя і здоров'я працівників, та 2) загальну підставу – невиконання працівником вимог нормативно-правових актів з охорони праці, а конкретизувати її зміст шляхом встановлення чітких підстав у локальних актах.

УДК 349.2

ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ ІНВАЛІДІВ: ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ

Костюк В. Л.,

*головний науковий консультант Головного
науково-експертного управління Апарату Верховної Ради України,
канд. юрид. наук, доцент*

Мельник В. П.,

помічник-консультант Верховної Ради України

Організація та проведення в Україні ринкових реформ потребує якісно нових підходів до розуміння цілей, завдань в організації зайнятості населення, формуванні конструктивних та дієвих організаційно-правових форм працевлаштування, які б відповідали стратегії функціонування ефективної моделі ринку праці. Особливо гостро перед нашою державою постає проблема працевлаштування осіб, які в силу об'єктивних обставин не можуть конкурувати на ринку праці і відповідно потребують особливої уваги та підтримки з боку суспільства та держави. Очевидно, чи не найбільш гострою ця проблема є щодо осіб, які мають інвалідність (далі – інваліди), адже зайнятість та соціально-трудова реабілітація для них є ключовою формою їх самореалізації й адаптації в суспільстві та державі. До певної міри вирішенню цієї ключової проблеми покликаний сприяти майбутній Трудовий кодекс України (далі – ТК), проте його проект (у редакції від 2 квітня 2012 р.) [1] залишив указані проблеми поза увагою. Наразі його знято з розгляду Верховної Ради України.

Принагідно нагадаємо, що сьогодні в Україні проживає близько 2,7 млн інвалідів і близько 80 % із них можуть працювати. Ринок праці жодним чином не реагує на об'єктивно зумовлені потреби цих осіб, не враховує попиту та пропозицій на робочу силу, у тому числі інтереси основних його учасників: держави, роботодавців, працівників, національних інститутів громадянського суспільства.

Якщо проаналізувати редакцію Закону України «Про зайнятість населення» від 1 березня 1991 р. [2], то вона, по суті, не визначає ні соціальних гарантій, ні механізмів реалізації права на працю інвалідів. До того ж, встановлення для окремих категорій громадян квоти робочих місць (ст. 5) принципово не вплинуло на їх зайнятість.

Закон України «Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні» від 21 березня 1991 р. [3] передбачає встановлення нор-

мативів працевлаштування інвалідів. Згідно зі ст. 19 цього Закону для підприємств, установ, організацій, у тому числі підприємств, організацій громадських організацій інвалідів, фізичних осіб, які використовують найману працю, установлюється норматив робочих місць для працевлаштування інвалідів у розмірі 4 % середньо-облікової чисельності штатних працівників облікового складу за рік, а якщо працює від 8 до 25 осіб – у кількості одного робочого місця. У разі порушення цієї вимоги на відповідних роботодавців може бути накладено санкції відповідно до правил ст. 20 зазначеного Закону. Однак імперативний характер передбачених підходів досить часто призводить до того, що роботодавцві вигідніше сплатити штрафні санкції, ніж створювати реальні робочі місця для інвалідів, або ж створювати фіктивні робочі місця. Навіть ті заходи стимулювання роботодавців, які створюють робочі місця для інвалідів (ст. 20 зазначеного Закону), видаються достатньо декларативними, оскільки вони реалізуються через відповідні рішення Кабінету Міністрів України, органів державної виконавчої влади з питань інвалідів, бюджетних фондів, державно-громадських органів тощо. Таких інституцій нараховується близько 20-ти. Законодавство системно не розмежовує їх повноваження щодо забезпечення працевлаштування інвалідів, взаємодії з конкретними особами, які мають інвалідність, роботодавцями, з інститутами громадянського суспільства. Важливо також відмітити, що законодавець не визначає, що таке робоче місце для інваліда, які воно повинно мати складові, як розраховується його вартість. Подібні питання запропоновано вирішувати на підзаконному рівні, що унеможлиблює їх доступність для переважної частини роботодавців.

Серед принципів недоліків законодавства у сфері зайнятості та працевлаштування інвалідів варто вказати на те, що: по-перше, суспільство та держава не виробили стратегії розвитку ринку праці та не визначили місце в ньому маломобільних громадян, які повною мірою не є конкурентоспроможними; по-друге, складна та безсистемна ієрархія органів влади у сфері працевлаштування інвалідів не має належного правового статусу, обсягу та змісту повноважень; по-третє, не існує обґрунтованої економіко-правової оцінки робочого місця для інваліда; по-четверте, не забезпечено належної інформаційно-правової підтримки інвалідів з питань трудових прав та інтересів; по-п'яте, відсутня ефективна політика партнерства держави з всеукраїнськими громадськими організа-

ціями інвалідів щодо розвитку робочих місця для інвалідів, цілкове фінансування програм зайнятості; по-шосте, відсутнє ефективне соціальне партнерство держави, роботодавців, професійних спілок та органів місцевого самоврядування щодо соціально-трудової підтримки інвалідів.

Слід підкреслити, що проблема працевлаштування інвалідів має вирішуватись насамперед у контексті становлення ринку праці та його адекватного правового регулювання. Прийнятий Верховною Радою України 5 липня 2012 р. Закон України «Про зайнятість населення» (набув чинності з 1 січня 2013 р.) [4] лише окреслює загальні риси розвитку ринку праці. При цьому норми, які стосуються працевлаштування інвалідів, по суті, дублюють положення попередньої редакції цього Закону (статті 14, 15, 20, 24 тощо). Частково перспективними можна назвати норми щодо компенсацій роботодавцям, які створюють робочі місця для інвалідів єдиного соціального внеску, проте вони не мають інвестиційно-стимулюючого характеру (статті 26, 27).

З позицій сьогодення та з огляду на стратегію розвитку держави в напрямку адміністративної реформи доцільно відзначити відносно збалансовану систему органів координуючих працевлаштування інвалідів із чітко визначеними завданнями, функціями та повноваженнями та напрями їх взаємодії з всеукраїнськими громадськими організаціями інвалідів. Відповідна система має відповідати принципу: «державна – громадські організації інвалідів – інваліди». За такою логікою має формуватись соціально-інформаційна стратегія розвитку суспільства. Сьогодні інваліди не обізнані зі своїми правами, соціальними гарантіями та інтересами. Держава та громадські організації інвалідів практично не взаємодіють з цих питань або ж взаємодіють безсистемно.

Важливим напрямом соціальної стратегії працевлаштування інвалідів є активізація соціального партнерства: «інвалід – держава – роботодавці – всеукраїнські громадські організації інвалідів – професійні спілки» у частині формування єдиних підходів до працевлаштування інвалідів.

Принциповим напрямом розвитку ринку праці в Україні та формування оптимальної моделі працевлаштування інвалідів має стати майбутній ТК – законодавчий акт, який має зафіксувати правові механізми працевлаштування інвалідів на основі вироблення оптимальних соціальних гарантій та соціального партнерства між державою роботодавцями, всеукраїнськими громадськими

організаціями інвалідів, професійними спілками та органами місцевого самоврядування.

Список літератури:

1. Проект Трудового кодексу [Електронний ресурс] від 4 груд. 2007 р. № 1108. – Режим доступу: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=30947.
2. Про зайнятість населення : закон України від 1 берез. 1991 р. № 803-XII // Відомості Верховної Ради України. – 1991. – № 14. – Ст. 170.
3. Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні : закон України від 21 берез. 1991 р. № 875-XII // Відомості Верховної Ради України. – 1991. – № 21. – Ст. 252.
4. Про зайнятість населення : закон України від 5 лип. 2012 р. № 5076-VI // Урядовий кур'єр. – 2012. – 12 верес. – № 164.

УДК 349.2

ДЕЯКІ АСПЕКТИ РІВНОПРАВНОСТІ СТОРІН ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ НА РІЗНИХ ЕТАПАХ ЙОГО ІСНУВАННЯ

Мельничук Н. О.,

*доцент кафедри трудового права та права соціального забезпечення юридичного факультету Київського національного університету імені Тараса Шевченка,
канд. юрид. наук, доцент*

Коли йдеться про укладення договору, зазвичай підкреслюють рівноправність його сторін. Сама собою його природа зумовлює таку ознаку цього правочину, як рівність учасників, оскільки добровільне узгодження інтересів є можливим тільки за умови рівного їх становища стосовно один одного. Здебільшого дану проблему розглядають у цивільному праві, яке за своєю суттю є правом приватним, і однією з його засад є визнання всіх суб'єктів права рівними поміж собою. У трудовому праві теж відзначається рівність сторін трудового договору. Як указують автори підручника з трудового права за редакцією П. Д. Пилипенка, «основними характерними ознаками сучасного трудового договору вважаються насамперед: добровільність, відплатність та рівність сторін. ... Ознака рівності сторін трудового договору є дуже близькою або навіть похідною від такої його ознаки, як добровільність». Водночас учені відзначають умовність цієї ознаки, адже сторони вважаються рівними й незалежними фактично тільки на стадії укладення трудового договору. Після укладення останнього працівник

потрапляє під дисциплінарну залежність від роботодавця, а за умови порушення працівником своїх зобов'язань за договором роботодавець має право застосовувати щодо нього дисциплінарні санкції. Однак саме ця підпорядкованість працівника роботодавцеві чи залежність від нього зумовлена не державно-правовими приписами, а існує внаслідок узятих ним на себе добровільно зобов'язань дотримуватися правил внутрішнього розпорядку. До того ж, така залежність компенсується для працівника безумовним правом достроково розірвати трудовий договір, укладений на невизначений строк.

В. І. Щербина теж підкреслює формальну рівність сторін трудового договору, порушуючи питання про сприйняття працівниками роботодавця як партнера чи того, від кого залежить усе, навіть їх власна доля. В. І. Прокопенко вважає: хоча формально сторони, вступаючи у трудові правовідносини, є рівноправними, наявність у роботодавця засобів виробництва зводить його в панівне становище. Працівник же попадає в залежність від власника не тільки фактично, а й у правовому значенні, що закріплено у ст. 21 КЗпП України. А ось погляд П. Д. Пилипенка: хоча під час укладення трудового договору сторони вважаються рівними, проте вже невдовзі після цього на деяких позиціях правового регулювання трудових відносин застосовуються приписування.

Погоджуючись із висловленими думками щодо наявності в роботодавця значних можливостей стосовно нав'язування вигідних для нього умов найму працівника, усе ж варто відзначити деякі суттєві зрушення в цій царині. Сьогодні у великих містах України, де попит на робочу силу є майже постійним явищем, висококваліфіковані працівники вже не знаходяться під гнітючим впливом роботодавців. Вони можуть вільно диктувати свої умови укладення трудового договору й наполягати на їх зміні в кращий для себе бік. До того ж суттєвим чинником виступає саме цінність працівника для роботодавця й необхідність у його знаннях, уміннях та навичках для подальшої нормальної роботи підприємства, установи чи організації.

Відмінною рисою таких відносин виступає й те, що ціну своєї роботи називає потенційний працівник, а роботодавець уже вирішує, чи зможе він її задовольнити. Звичайно, така ситуація стосується лише дійсно висококваліфікованих професіоналів (до речі, такий статус людина може набути завдяки не тільки величезному досвіду роботи у другій половині свого життя (як це прийнято

сьогодні вважати), а й власним знанням, отриманим у процесі навчання чи завдяки певним своїм якостям). Зазначене має місце поки що на прибуткових підприємствах, які вже досягли певного рівня на ринку України. Водночас наявність подібної ситуації (нехай навіть у поодиноких випадках) указує на таке: а) Україна дійсно йде шляхом ринкових перетворень і у сфері праці; б) працівник стає рівноправним учасником трудових відносин; в) за таких ситуацій не йдеться про формальну рівність сторін трудового договору, а, навпаки, в наявності дійсно рівність сторін, за якої власні пропозиції можуть висувати обидві сторони переговорів з приводу укладення трудового договору, й кожна зі сторін має не зумовлені ніякими примусовими заходами можливості відмовитися від запропонованої роботи чи робочої сили. Вказана ситуація свідчить про те, що забезпечення рівності сторін залежить якраз не тільки від рівня впорядкування трудових відносин нормами трудового законодавства, а й від економічної ситуації в країні, рівня професіоналізму працівників та їх бажання вчитися, удосконалюватись і працювати.

Рівність сторін у договірному регулюванні має різні ступені вияву на різних етапах трудових відносин. Якщо розрізняти етапи розвитку трудових відносин (укладення трудового договору, період його дії і припинення трудового договору), то, звісно, сама специфіка цих відносин і статусу працівника як найманої особи зумовлюють певну підлеглість працівника саме на етапі дії договору – існування трудових відносин. Однак така підлеглість є добровільною, опосередкованою характером взаємовідносин між роботодавцем і працівником. Водночас навіть у процесі функціонування трудових відносин рівність сторін договору зумовлюється наявністю гарантій для працюючих, установлених державою, що врівноважує становище роботодавця і працівника. Що ж до припинення трудових відносин, то фахівці постійно наголошують, що роботодавець знаходиться в невідгідному становищі, оскільки його бажання звільнити працівника цілком може бути зумовлено притаманною економічним відносинам необхідністю розвитку підприємства, зміни напрямів його діяльності, унаслідок чого потрібні будуть нові кадри, а він наштовхується на численні обмеження й умови у трудовому законодавстві.

Із цього приводу слушно вказує Л. О. Золотухіна, що існування в чинному трудовому законодавстві заборони звільнення працівника з ініціативи роботодавця без звернення до первинного орга-

ну профспілкової організації, членом якої є цей працівник, не виправдано ні з правового, ні з організаційного боку. Це положення суперечить принципам договірного регулювання й суттєво обмежує право роботодавця на добір кадрів, а тому в новому Трудовому кодексі слід від нього відмовитись. Ми повністю підтримуємо цей погляд, оскільки сьогодні в Україні складається ситуація, коли ринкові механізми держава не тільки активно впроваджує, а й бажає їх повного втілення в економіку. Цьому має сприяти реальність договірного регламентування та його засад, а не тільки їх проголошення з одночасним застосуванням при цьому командних методів.

Слід розуміти, що в умовах ринкової економіки посилюється конкуренція. А тому роботодавцям необхідно швидко вирішувати питання, що виникають, і водночас бути в змозі оперативно змінювати кадри для досягнення цілей підприємства. Завдання трудового права – виступати захисником працюючих, але при цьому не обмежувати роботодавця й не чинити йому перешкод у його діяльності. Інакше кажучи, потрібна збалансованість інтересів цих двох суб'єктів, тим більше за умови, що саме приватна сфера господарювання є впроваджувачем ринкової економіки.

Отже, сама собою природа трудового договору зумовлює таку його ознаку, як рівність сторін, оскільки добровільне узгодження інтересів можливе тільки за умови рівного їх становища щодо одної. Вважаємо, що твердження про те, що рівність сторін у трудовому праві є формальною, наразі не відповідають дійсності. Сучасним фактичним трудовим відносинам у зв'язку з реальним розвитком ринкової економіки в Україні стає властива така засада договірного регулювання трудових відносин, як рівність сторін трудового договору, що все більше набуває реальних ознак. Після вступу в трудові відносини ця рівність не зникає, а трансформується у відносини, яким притаманні ознаки влади-підпорядкування на організаційному рівні, що зумовлено специфікою цих відносин. Водночас становище працівника й роботодавця у трудових відносинах урівноважується шляхом надання першому гарантій щодо умов праці, робочого часу, заробітної плати, відпочинку, порядку й підстав звільнення, можливості захищати свої права в закріпленому законом порядку. Рівність сторін у трудових відносинах має означати насамперед однакові можливості щодо реалізації власних інтересів, однакову здатність до правоволодіння і правореалізації. До того ж досягнення такої рівноправності у трудових відносинах забезпечується посиленням захисту й

гарантій працівникам з боку держави, однак це має бути адекватним і наданим роботодавцеві правам і можливостям обстоювати свої інтереси.

УДК 331.45

ЩОДО ПИТАНЬ НОВІТНЬОГО РОЗВИТКУ УКРАЇНСЬКОГО ЗАКОНОДАВСТВА З ОХОРОНИ ПРАЦІ

Сіроха Д. І.,

*доцент кафедри трудового права та права соціального забезпечення
Київського національного університету імені Тараса Шевченка,
канд. юрид. наук*

Проголошення незалежності України та пов'язане з цим реформування законодавства України, в тому числі трудового, стало позитивним поштовхом до забезпечення прав працівників у сфері охорони праці. Було переглянуто низку норм з урахуванням ратифікованих конвенцій та рекомендацій Міжнародної організації праці, фактично розширено сферу дії трудового законодавства. Національне законодавство почало формуватися як система, чітко почали виявлятися міжгалузеві зв'язки, що не оминувало і сферу охорони праці.

Проте на даному етапі розвитку українського законодавства з охорони праці та забезпечення здоров'я працівників залишилась не вирішеною низка актуальних у законодавчому плані питань. Так, до цього часу багато норм у сфері охорони праці регулюються законодавством, що було прийняте ще за радянських часів, і відповідно є застарілими в частині регулювання нових технологій та ризиків. Не усунуто окремі дискримінаційні положення щодо умов праці різних категорій працівників. Водночас можна відмітити і позитивні моменти у даній сфері. Так, існуючі національні норми з охорони праці інколи висувають більш суворі вимоги до охорони праці порівняно із законодавством ЄС.

На даний момент Україна з метою усунення існуючих недоліків у сфері охорони праці та забезпечення здоров'я працівників уже визначила перспективні напрямки щодо розвитку національного законодавства у цій сфері.

1. 4 січня 2012 р. Україна ратифікувала Конвенцію МОП 1981 р. № 155 про безпеку та гігієну праці і виробниче середовище.

2. Відповідно до Концепції адаптації законодавства України до законодавства Європейського Союзу, затвердженої постановою © Сіроха Д. І., 2013

Кабінету Міністрів України від 16 серпня 1999 р. № 1496, Закону України «Про Загальнодержавну програму адаптації законодавства України до законодавства Європейського Союзу» від 18 березня 2004 р. № 1629-IV, Прогресивного плану адаптації законодавства України до законодавства Європейського Союзу, схваленого протокольним рішенням Координаційної ради з адаптації законодавства України до законодавства ЄС 28 лютого 2012 р., а також відповідно до Плану заходів щодо виконання у 2012 р. Загальнодержавної програми адаптації законодавства України до законодавства Європейського Союзу, затвердженого розпорядженням Кабінету Міністрів України від 28 березня 2012 р. № 156-р сфера охорони праці є пріоритетною та першочерговою при адаптації національного законодавства до *acquis* Європейського Союзу.

Відповідно до планів, зазначених у згаданих документах, у 2012 р. реалізовано низку заходів:

– Міністерством надзвичайних ситуацій України затверджено: наказом від 25 січня 2012 р. № 67 – Загальні вимоги стосовно забезпечення роботодавцями охорони праці працівників; наказом від 22 березня 2012 р. № 627 – Вимоги до роботодавців щодо захисту працівників від шкідливого впливу хімічних речовин, якими встановлюються вимоги до суб'єктів господарювання щодо захисту працівників від небезпеки для їх здоров'я, що існує або виникає внаслідок впливу хімічних речовин, наявних чи таких, що можуть утворюватися на робочому місці в процесі роботи з хімічними речовинами; наказом від 5 квітня 2012 р. № 671 – Правила охорони праці під час експлуатації електроустаткування та електромереж на відкритих гірничих роботах; наказом від 18 червня 2012 р. № 905 – Правила охорони праці при виробництві хутра та хутряних виробів; наказом від 27 червня 2012 р. № 933 – Правила охорони праці під час дроблення і сортування, збагачення корисних копалин і огрудкування руд та концентратів; наказом від 9 липня 2012 р. № 962 – Норми безоплатної видачі спеціального одягу, спеціального взуття та інших засобів індивідуального захисту працівникам нафтогазової промисловості; наказом від 9 липня 2012 р. № 964 – Правила охорони праці на автомобільному транспорті; наказом від 16 липня 2012 р. № 989 – Правила охорони праці на об'єктах з переробки пластичних мас; наказом від 11 вересня 2012 р. № 1192 – Правила охорони праці під час роботи в хімічних лабораторіях; наказом від 22 жовтня 2012 р. № 1277 – Правила охорони праці під час роботи з абразивним інструментом; наказом

від 12 грудня 2012 р. № 1409 – Правила охорони праці під час роботи з полімерними композитними матеріалами;

– наказом від 1 жовтня 2012 р. № 762 Міністерства охорони здоров'я України затверджено Державні санітарні норми та правила «Про безпеку і захист працівників від шкідливого впливу азбесту і азбестовмісних матеріалів».

3. Протягом 2013 р. урядом України планується прийняти низку нормативних актів та здійснити низку заходів у сфері охорони праці, зокрема: внести зміни до Закону України «Про охорону праці» з метою приведення його у відповідність до вимог законів України «Про ратифікацію Конвенції Міжнародної організації праці № 155 1981 року про безпеку й гігієну праці та виробниче середовище» та «Про ратифікацію Конвенції Міжнародної організації праці № 176 1995 року про безпеку і гігієну праці на шахтах»; уже розроблено та передано на обговорення законопроект «Про внесення змін до Закону України «Про охорону праці» щодо визначення порядку застосування штрафних санкцій до юридичних і фізичних осіб».

Державною службою гірничого нагляду та промислової безпеки України з початку 2013 р. розроблені та погоджуються проекти наказів Міненерговугілля України: «Про затвердження Правил охорони праці під час вантажно-розвантажувальних робіт»; «Про затвердження Інструкції із забезпечення шумової та вібраційної безпеки праці у вугільних шахтах»; «Про затвердження Правил безпеки під час поводження з вибуховими матеріалами промислового призначення»; Про затвердження Правил охорони праці під час експлуатації виробництв з випуску та переробки вибухових матеріалів і речовин»; «Про затвердження Правил охорони праці під час виробництва алюмінію»; «Про затвердження Правил безпеки під час проведення робіт з будівництва мостів»; «Про затвердження Правил охорони праці під час технічного обслуговування та ремонту дорожньої техніки»; «Про затвердження Правил охорони праці під час фарбувальних робіт»; «Про затвердження Вимог до роботодавців стосовно забезпечення безпечного виконання робіт у потенційно вибухонебезпечних середовищах»; Про затвердження Норм безоплатної видачі спеціального одягу, спеціального взуття та інших засобів індивідуального захисту працівникам нафтопереробної промисловості»; «Про затвердження Норм безоплатної видачі спеціального одягу, спеціального взуття та інших засобів індивідуального захисту працівникам, які зайняті на

роботах з радіоактивними речовинами та джерелами іонізуючих випромінювань»; «Про затвердження Правил охорони праці під час експлуатації тепломеханічного обладнання електростанцій, теплових мереж і тепловикористовувальних установок»; «Про затвердження Правил охорони праці на об'єктах з виробництва синтетичних мийних засобів»; «Про затвердження Правил охорони праці при транспортуванні хімічних сипких продуктів стрічковими конвеєрами»; «Про затвердження Правил охорони праці під час паяльних робіт»; «Про затвердження Правил охорони праці для суднобудівних та судноремонтних робіт»; «Про затвердження Правил охорони праці під час оброблення і використання алюмінієвих і титанових сплавів»; «Про затвердження Правил охорони праці для виробництв лакофарбової промисловості»; «Про затвердження Правил охорони праці на об'єктах з виробництва товарів побутової хімії» та інші.

У 2013 р. заплановано розробити і прийняти цілу низку актів у сфері охорони праці, в тому числі накази Міністерства України: «Про затвердження Правил охорони праці в будівництві»; «Про затвердження Правил охорони праці для целюлозно-паперової промисловості»; «Про затвердження Правил охорони праці для підприємств громадського харчування»; «Про затвердження Правил охорони праці для об'єктів роздрібної торгівлі»; «Про затвердження Правил охорони праці для підприємств індустрії одягу»; «Про затвердження Норм безоплатної видачі спеціального одягу, спеціального взуття та інших засобів індивідуального захисту працівникам медичних науково-дослідних установ, навчальних закладів, установ з надання соціальної допомоги» тощо.

Таким чином, у рамках виконання Програми адаптації законодавства України до законодавства Європейського Союзу Україні вдалося досить успішно реалізувати низку заходів з адаптації законодавства України у сфері охорони праці до законодавства ЄС та забезпечити загальний розвиток законодавства України на основі європейських стандартів відповідно до зобов'язань України, що випливають з Угоди про партнерство та співробітництво. Головним пріоритетом України на сьогодні залишається скасування застарілих нормативних документів (ГОСТів, ОСТів, РСТУ і технічних умов), які не мають аналогів у ЄС, та продовження роботи з розроблення та прийняття технічних регламентів з урахуванням положень *acquis communautaire* та національних стандартів, гармонізованих із міжнародними та європейськими стандартами.

УДК 349.22

ПРАВОВІ ЗАОХОЧЕННЯ В ТРУДОВОМУ ЗАКОНОДАВСТВІ

Смолярова М. Л.,

*завідувач кафедри трудового, земельного та господарського права,
канд. юрид. наук, доцент*

Особлива увага в юридичній літературі приділяється питанням щодо заохочень працівників за сумлінну працю. Для активізації трудової діяльності й підвищення продуктивності праці дуже важливе значення має внутрішнє переконання кожного працівника у необхідності його праці, а також визнання його заслуг.

Науковці з теорії права та різних галузей права зробили вагомий внесок у вирішення теоретичних проблем правового заохочення. Тут можна виділити, зокрема, В. М. Ведяхіна, В. В. Глазиріна, І. А. Іконицьку, М. М. Коніна, В. І. Курілова, А. В. Малько, В. К. Мамотова, О. А. Підпригору, С. В. Полєніна, В. Ф. Прозорова, К. Е. Торгана, Г. В. Хніпіна тощо. Разом з тим ще чимало проблем у даній сфері досліджено недостатньо.

У Великому тлумачному словнику української мови термін «заохочення» тлумачиться як дія, що означає спонукання когонебудь до чого-небудь, сприяння появі, розвитку чого-небудь. Заохочення за успіхи в роботі можна розглядати у різних аспектах. У широкому сенсі заохочення – це різні форми позитивного оцінювання чесної і сумлінної праці працівників з боку суспільства, держави, трудових колективів. У цьому сенсі заохоченнями є висвітлення та обговорення в засобах масової інформації та на зборах (конференціях) трудового колективу позитивного досвіду роботи окремих працівників, а також підприємств, установ і організацій. Важливе стимулююче значення має заробітна плата для працівників, насамперед премії, передбачені системою оплати праці, винагорода за підсумками роботи за рік. Саме оплата праці безпосередньо впливає на трудову активність працівників і зміцнення трудової дисципліни на підприємствах, в установах та організаціях.

Однак у правовому сенсі термін «заохочення» має більш вузьке значення. Під ним розуміється публічне визнання заслуг, демонстрація пошани працівникам за успіхи в роботі у формі встановлених законодавством заходів заохочення і нагородження. Більшість учених розглядає правове заохочення як форму та захід юридичного схвалення добровільної заслуженої поведінки, вна-

слідок чого суб'єкт заохочується, для нього настають сприятливі наслідки.

Однією з характерних властивостей поняття заохочення є здатність за допомогою його застосування виражати оцінку поведінки людей, визнавати їх заслуги, розвивати їх активність, активізувати роботу в колективі в цілому.

Правові заохочення мають певні цілі:

- виконання ролі внутрішнього (суб'єктивного) і зовнішнього (об'єктивного) стимулу в поведінці індивіда. Суб'єктивну сторону поведінки характеризує заінтересованість як мотив сумлінного ставлення до праці з усвідомленням заслуги, що підлягає заохоченню. Об'єктивна сторона висловлює оцінку економічно значущої, активної та правомірної поведінки. Причому вона може мати форму не тільки активних, але і пасивних дій, оцінкою яких є відповідні результати;

- спонукання до подальшої активної правомірної поведінки заохочуваної особи та орієнтування інших осіб до відповідної поведінки;

- формування поведінки, значущої для заохочуваного працівника, роботодавця, держави.

Ознаками заохочення є добровільність заохочувальної поведінки, формальна визначеність, спеціальна процедура реалізації, вплив на зміну об'єктивних умов праці через поведінку суб'єктів. Крім того, заохочення – форма свідомого нематеріального (немайнового) правового оцінювання поведінки, що дозволяє шляхом визнання трудових заслуг працівника або групи працівників спрямувати, орієнтувати їх трудову активність відповідно до цілей і завдань підприємства, установи та організації.

Законодавством про працю України передбачаються підстави для моральних стимулів і визначається коло державних органів і громадських організацій, які наділені відповідними правами щодо їх застосування. За цими ознаками правові заохочення поділяються на такі види:

- заохочення за успіхи в роботі, які застосовуються безпосередньо на підприємствах, в установах та організаціях;
- заохочення за особливі трудові заслуги, які застосовуються вищестоящими державними органами;
- переваги і пільги для працівників, які успішно і сумлінно виконують свої трудові обов'язки.

У проекті Трудового кодексу України передбачається тільки два види заохочень: за успіхи в роботі та за особливі трудові заслуги. Так, ст. 269 Проекту визначає, що за успіхи в роботі та сумлінне виконання трудових обов'язків до працівників можуть застосовуватися заходи морального і матеріального заохочення – оголошення подяки, нагородження грамотою, виплата премії, вручення цінного подарунка. Правилами внутрішнього трудового розпорядку, нормативними актами роботодавця можуть встановлюватися інші види заохочень. За особливі трудові заслуги працівники представляються в установленому порядку до нагородження відомчими відзнаками та державними нагородами.

На нашу думку, скорочення моральних стимулів у трудовому законодавстві не буде сприяти підвищенню продуктивності праці та заінтересованості працівників свідомо ставитись до праці.

Правові заохочення повинні відповідати наступним вимогам:

- заохочення має бути постійно діючим фактором на підприємствах, в установах та організаціях;
- працівник повинен заслуговувати заохочення, тобто сумлінно виконувати свої трудові обов'язки;
- заохочення має бути взаємовигідним для основних суб'єктів трудового права та держави;
- заохочення повинно впливати на стимулюючий характер трудових відносин.

Існуюча система заохочень на підприємствах, в установах та організаціях повинна виконувати важливу роль у забезпеченні високого рівня продуктивності праці, ефективності виробництва та професійної майстерності працівників.

УДК 349.2

ОКРЕМІ ПИТАННЯ ВІДШКОДУВАННЯ ШКОДИ, ЗАВДАНОЇ УШКОДЖЕННЯМ ЗДОРОВ'Я ПРАЦІВНИКІВ

Сонін О. Є.,

*доцент кафедри цивільного та трудового права Таврійського
національного університету імені В. І. Вернадського,
канд. юрид. наук, доцент*

Проблему відшкодування шкоди, завданої ушкодженням здоров'я працівників, важко визнати такою, що набула актуальності нещодавно чи погано відома науковцям-фахівцям у галузі трудо-

вого права. Багато уваги її вирішенню приділяє і законодавець. Зокрема, в Україні діють спеціально присвячені врегулюванню відносин, про які йдеться, Закон «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності» та прийняті відповідно до нього численні підзаконні акти.

Утім, відсутні будь-які підстави для того, щоб визнати наявність достатнього та ефективного правового врегулювання трудових відносин у частині відшкодування шкоди, завданої ушкодженням здоров'я працівників.

Йдеться про наступне. Закон «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності» (далі – Закон) запровадив страхування від нещасних випадків та професійних захворювань. Інакше кажучи, законодавець фактично відмовився від такого порядку відшкодування шкоди, завданої здоров'ю працівників, який передбачав безпосереднє відшкодування такої шкоди роботодавцем та закріплювався ст. 237 КЗпП. З дня набуття чинності зазначеним Законом вважається, що ст. 237 КЗпП, хоча її і не виключено з Кодексу законів про працю та в інший спосіб не передбачено, що вона втратила чинність, є такою, що не має предмета правового регулювання, а тому не підлягає застосуванню.

Утім, практика застосування Закону свідчить про те, що законодавець при формулюванні його положень виявився або нездатним встановити вичерпне врегулювання суспільних відносин, на які мають поширюватися положення Закону, чи більш далекосяжним, ніж здається науковцям, що проявилось у збереженні ст. 237 КЗпП у тексті Кодексу.

Йдеться про наступне. Стаття 14 Закону визначає, які випадки є страховими, тобто настання яких породжує право застрахованої особи (працівника) отримати страхові виплати (відшкодування шкоди, завданої його життю чи здоров'ю). Такими є нещасні випадки на виробництві та професійні захворювання. Критерії, за яких нещасний випадок на виробництві визнається страховим, а також перелік захворювань, які є професійними, визначаються Кабінетом Міністрів України.

З метою встановлення більш гнучкого, такого, що якомога повно здатне захистити (відновити) права працівників, правового регулювання законодавець у ст. 14 зазначає, що Фонд державного соціального страхування від нещасних випадків може визнати страховим нещасний випадок, що стався за обставин, не визначених передбаченим частиною другою ст. 14 переліком, а також, що цей Фонд може визнати страховим випадком захворювання, не внесенне до переліку професійних захворювань, передбаченого частиною п'ятою цієї статті, якщо на момент прийняття рішення медична наука має нові відомості, які дають підстави вважати це захворювання професійним.

Як бачимо, в частині, що стосується шкоди, завданої здоров'ю працівника внаслідок захворювання, законодавець виявився нездатним повністю врегулювати суспільні відносини.

Справа в тому, що на боці роботодавця існує фактична можливість створити такі умови праці, за яких здоров'я працівника буде ушкоджене внаслідок захворювання, яке обумовлене умовами праці, але не належатиме до кола професійних захворювань навіть з урахуванням додаткових можливостей Фонду, про які йдеться вище.

Зокрема, судами України розглядалася справа за позовом працівника, предметом якої була вимога про відшкодування шкоди, завданої здоров'ю позивача. За обставинами справи під час ремонту виробничого приміщення, яке було робочим місцем позивача (працівника) роботодавець використав неякісні будівельні матеріали, внаслідок чого у приміщенні була перевищена безпечна концентрація формальдегіду. Внаслідок цього працівник зазнав захворювання, яке призвело до його інвалідності (у встановленому законодавством порядку йому було встановлено II групу інвалідності), але яке відповідно до Переліку професійних захворювань не є професійним стосовно працівника (оскільки захворювання, що виникають під впливом хімічних факторів визнаються професійними стосовно працівників, які виконують усі види робіт, пов'язані з одержанням, переробкою, застосуванням хімічних речовин у різних галузях промисловості, будівництві, сільському господарстві, на транспорті та у сфері обслуговування, що не входило до змісту трудової функції працівника).

Отже, за всіма обставинами справи не існувало яких-небудь підстав для визнання захворювання працівника професійним, кваліфікації цього захворювання як страхового випадку, передбаченого Законом, а тому – й для відшкодування шкоди, завданої працівникові у порядку та розмірах, визначених Законом.

Хоча суди України і стикнулися при розгляді даної справи з певними труднощами, переважно вони були обумовлені проблемою належного визначення відповідачів, формулювання позовних вимог, а також вибору належної юрисдикції.

Розглядаючи проблему захисту прав працівника у даному випадку в аспекті пошуку способу захисту (матеріально-правової вимоги, що її може заявити працівник), ми не стикаємося із надто складними проблемами. Вирішення цього питання полягає, на нашу думку, у застосуванні до спірних відносин ст. 237 КЗпП (заявленні працівником до роботодавця вимоги про відшкодування шкоди, завданої ушкодженням здоров'я).

Більш складні питання виникають під час вирішення питання про розмір та порядок відшкодування такої шкоди, який відповідно до ст. 237 КЗпП має визначатись законодавством, але актами законодавства про працю не встановлені. В правозастосовному аспекті це означає необхідність застосування ч. 1 ст. 9 та § 2 глави 82 Цивільного кодексу.

Утім це не виключає необхідності остаточного вирішення цих питань законодавцем, особливо з урахуванням здійснюваної нової кодифікації трудового законодавства.

На нашу думку, таке вирішення має полягати у визнанні випадків завдання шкоди здоров'ю працівників захворюваннями, які не належать до категорії професійних, але викликані умовами праці, які фактично існують і які на порушення вимог ст. 153 КЗпП не є безпечними та нешкідливими, страховими випадками, які породжують право працівників (застрахованих осіб) на відшкодування такої шкоди у розмірах та порядку, встановлених Законом.

Таке вирішення питання, що розглядається, буде як ефективним, так і справедливим, оскільки дані захворювання тією ж мірою, що і професійні, перебувають у причинному зв'язку з виробничими умовами, за які відповідає роботодавець, але, на відміну від професійних, – завжди свідчать про неналежне виконання роботодавцем обов'язку забезпечити нешкідливість та безпечність таких умов.

УДК 349.2:331.101.23:316.647.82

НОВІ ФОРМИ ПРОЯВУ ДИСКРИМІНАЦІЇ У СФЕРІ ПРАЦІ

Сорочишин М. В.,

*доцент кафедри трудового права та права соціального забезпечення
Національного університету «Одеська юридична академія»,
канд. юрид. наук*

Одним із основоположних принципів у сфері праці, який проголошений Декларацією Міжнародної організації праці основних принципів та прав у світі праці, є недопущення дискримінації у сфері праці та занять. Незважаючи на те, що законодавство всіх демократичних країн, в тому числі і України, про заборону та протидію дискримінації постійно зазнає змін, проблема дискримінації у трудових відносинах постійно набуває інших форм, а ситуації порушення трудових прав залишаються численними.

Дослідженням проблемних питань правового регулювання запобігання дискримінації у сфері праці займалися О. А. Антон, К. І. Дмитрієва, Н. В. Кохан, І. В. Лагутіна, Д. А. Паньков, О. А. Парягина, І. С. Сахарук, О. В. Тищенко, Г. І. Чанишева, І. А. Юрасов тощо.

Згідно з п. 2 ч. 1 ст. 1 Закону України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» дискримінація – це рішення, дії або бездіяльність, спрямовані на обмеження або привілеї стосовно особи та/або групи осіб за ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, віку, інвалідності, етнічного та соціального походження, сімейного та майнового стану, місця проживання, за мовними або іншими ознаками, якщо вони унеможливають визнання і реалізацію на рівних підставах прав і свобод людини та громадянина.

Як свідчить визначення поняття «дискримінація», що міститься в ст. 1 Закону України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні», перелік форм дискримінації не є вичерпним, оскільки дана стаття встановлює, що дискримінація може бути здійснена за певними ознаками, якщо вони унеможливають визнання і реалізацію на рівних підставах прав і свобод людини та громадянина.

Разом з тим у трудових правовідносинах одна з головних проблем виявлення дискримінації може полягати в тому, чи належать певні ознаки, за якими роботодавець відмовив працівнику в при-

йнятті на роботу чи переведенні на вищу посаду, до таких, які пов'язані з характером виконуваної роботи.

Незважаючи на позитивні зміни у боротьбі з дискримінацією у сфері праці у доповіді Генерального директора Міжнародної організації праці на 96-ій сесії Міжнародної конференції праці у 2007 р. наголошувалось на з'явленні нових небезпечних форм дискримінації. До даних форм було віднесено дискримінацію за способом життя та генетичну дискримінацію.

Дискримінація за способом життя виявляється у наданні переваг, здебільшого при прийнятті на роботу, особам, які ведуть здоровий та активний спосіб життя. Аналіз рекламних оголошень щодо вакантних посад свідчить про те, що роботодавці в Україні все частіше включають до таких оголошень наступні вимоги до кандидатів на посаду: активна життєва позиція, активний та енергійний спосіб життя, відсутність шкідливих звичок, життєрадісність.

У практиці зарубіжних країн найбільш поширеними виявами дискримінації за способом життя є відмова у прийнятті на роботу осіб, у яких є тютюнова залежність. Проте у доповіді Генерального директора Міжнародної організації праці на 96-ій сесії Міжнародної конференції праці зазначалося, що встановлення обмеження для курців при прийнятті на роботу може бути запроваджено лише у тих випадках, коли паління буде завдавати шкоди іншим особам. В інших випадках роботодавець не повинен встановлювати жодних обмежень у прийнятті на роботу для осіб, які мають шкідливі звички.

Однією із найбільш небезпечних нових форм дискримінації є генетична дискримінація, яка виявляється в тому, що роботодавці відмовляють у прийнятті на роботу особам, які мають спадкові генетичні захворювання, що можуть виявитись у майбутньому, або мають генетичну схильність до певних небезпечних захворювань.

Виявлення генетичних захворювань працівника, які можуть виявитись у майбутньому, переважно має місце у тих випадках, коли зайняття певної посади вимагає проходження обов'язкового медичного обстеження. Так, наприклад, у Німеччині ще у 2004 р. Дармштадським адміністративним судом розглядалась справа про генетичну дискримінацію стосовно вчителя. Відповідно до законодавства ФРН вчителі є цивільними службовцями, і при прийнятті на посаду зобов'язані проходити медичне обстеження. Молода жінка, яка виявила бажання влаштуватися на посаду вчителя, пройшла медичне обстеження і була визнана здоровою. Разом з

тим, заповнюючи анкету про сімейну історію, вона вказала, що її батько був хворий на рідку спадкову генетичну хворобу нервової системи – синдром Гантінгтона. Роботодавець відмовив їй у прийнятті на роботу саме на підставі відомостей про захворювання батька. Суд же задовольнив позов вчителя і визнав такі дії роботодавця дискримінацією у сфері праці.

Найбільше занепокоєння експертів Міжнародної організації праці викликає той факт, що на даний час генетичні тести є доволі витратними для роботодавця, а тому генетична дискримінація відбувається здебільшого у тих випадках, коли працівник самостійно надає роботодавцю інформацію про свої генетичні захворювання. Проте за прогнозами експертів-медиків генетичні тести стануть широко розповсюдженими та доступними вже через найближчі 10–15 років. З огляду на це збирання генетичної інформації про працівника має можливість, з одного боку, стати розповсюдженим явищем, а з іншого – зможе здійснюватись і взагалі без відома працівника.

Так, у Сполучених Штатах Америки ще у 2001 р. Комісією з рівних можливостей у сфері зайнятості розглядалась справа про прихований збір роботодавцем генетичної інформації про працівників. На залізниці Берлінгтон Північного СантаФе збір генетичної інформації був прихований звичайними медичним обстеженням на виявлення синдрому карпального каналу. Виявити, що роботодавець насправді проводив збирання генетичної інформації про працівників, допомогло те, що при огляді одного з працівників з ним знаходилась дружина, як працювала медсестрою і помітила, що лікар взяв у її чоловіка незвично велику кількість крові.

Разом з тим експерти МОП відзначають, що генетична інформація про працівників може використовуватись при прийнятті осіб на роботу, проте лише задля тієї мети і у тих випадках, коли може відбуватися стрімкий розвиток генетичної хвороби, що буде загрожувати життю і здоров'ю самого працівника або третіх осіб. З огляду на вказане у національному законодавстві доцільно закріпити перелік посад, прийняття на які не може здійснюватись за наявності у працівника певних генетичних хвороб. При вступі на інші посади збирання генетичної інформації про працівника потрібно визнати незаконними.

УДК 349.22(477)

ПРОБЛЕМИ ВДОСКОНАЛЕННЯ ІНСТИТУТУ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ В УМОВАХ РЕФОРМУВАННЯ ЗАКОНОДАВСТВА ПРО ПРАЦЮ

Цесарський Ф. А.,

*докторант Національного університету
«Юридична академія України імені Ярослава Мудрого»,
канд. юрид. наук, доцент*

Удосконалення трудового законодавства передбачає діяльність як зі створення нових нормативно-правових актів, внесення відповідних змін та доповнень до них, так і з усунення прогалин та недоліків чинних нормативно-правових актів, хоча сам цей процес є досить складним і суперечливим.

Трудовий договір, залишаючись основною організаційно-правовою формою залучення громадян до праці, виступає найоптимальнішим способом узгодження інтересів працівника і роботодавця, і в цьому відношенні вітчизняний інститут трудового договору в його сучасному вигляді безумовно певною мірою перестав відповідати динамічним умовам розвитку економіки та суспільних відносин на ринку праці.

Соціально-економічні реалії розвитку держави та суспільства потребують суттєвих змін у частині правового регулювання трудових правовідносин у контексті адаптації їх до вимог сьогодення.

З точки зору юридичної науки, дана проблема, на думку автора, в найбільш концентрованому вигляді характеризує проблему взаємовідносин економіки і права. Оскільки право знаходиться у тісному взаємозв'язку з економікою, трудове право доцільно розглядати як галузь права, що повинна найбільш оперативно реагувати на економічні проблеми суспільства.

Трудове законодавство в умовах ринкової економіки має вирішити двоєдине завдання: забезпечити реальну та ефективну соціальну захищеність працівника як сторони трудового договору та максимальне використання роботодавцем можливостей працівника. Вирішення такого завдання вимагає комплексного підходу до трудового договору, а теоретичні конструкції радянського періоду повинні співвідноситися з реаліями сьогодення, тому що вони були розроблені в інших соціально-політичних і економічних умовах.

У таких умовах новий Трудовий кодекс та трудові договори мають відповідати сучасним вимогам розвитку суспільства і держави, а також міжнародним стандартам та сучасній ринковій економіці.

Норми права, що регулюють права та обов'язки сторін трудового договору з позиції їхньої достатності і справедливості, покликані забезпечити необхідний баланс цих прав і обов'язків, створити умови для досягнення оптимального узгодження інтересів учасників трудових відносин.

З огляду на вказане підсилення ролі трудового договору для забезпечення прав працівників у сучасних умовах можливе лише за прямою вказівкою в законі про необхідність укладати трудові договори з найманими працівниками.

При законодавчому врегулюванні прав і обов'язків сторін трудового договору не завжди враховується той факт, що працівник є економічно незахищеним суб'єктом трудових правовідносин. Саме тому гарантії прав працівника мають бути більш чітко законодавчо закріплені і забезпечені економічними й правовими засобами, включаючи санкції, які можуть бути застосовані до роботодавця за порушення прав працівника.

Відповідно при встановленні умов трудового договору, які спрямовані для досягнення цілей роботодавця, останній не повинен зловживати своїми правами, погіршувати становище працівників порівняно з трудовим законодавством, колективним договором, угодами, своїми власними локальними актами.

Для підвищення соціальної захищеності працівника необхідне законодавче закріплення прав працівника і обов'язків роботодавця, які повинні бути забезпечені економічними санкціями.

При цьому трудові стандарти у сфері праці безумовно мають будуватися на справедливих началах (стосовно не тільки працівника, але й роботодавця). Це означає, що обов'язки роботодавця з надання мінімальних (передбачених державою) соціальних гарантій: а) мають бути пов'язані з трудовою діяльністю; б) не повинні створювати непереборних перешкод в управлінні трудовою діяльністю.

Роль та значення трудового договору потребують підсилення в контексті захисту прав роботодавців, оскільки з боку уповноважених державою органів (податкова інспекція, пенсійний фонд, фонд соціального страхування на випадок безробіття тощо) робо-

тодавець підлягає певному тиску, який ґрунтується на недосконалих механізмах регулювання індивідуальних трудових відносин.

Розкриваючи поняття сторін у трудовому договорі, не можна обминути питання про співвідношення тих прав і обов'язків працівника і роботодавця, які перебувають у тісному взаємозв'язку при здійсненні трудового процесу.

З огляду на вказане потребує законодавчого закріплення принцип неприпустимості зловживання правом стороною трудового договору, що є ключовим як на стадії встановлення прав і обов'язків сторін, так і на етапах його реалізації.

Відбиттям демократичних начал у трудових відносинах є рівність сторін у правовідношенні. Проте на практиці сторони трудового та інших пов'язаних з ним правовідносин мають далеко не рівне становище. Деякою мірою це є наслідком економічних і організаційних умов сучасного етапу розвитку України.

Аналізуючи норми права, що регулюють права та обов'язки сторін трудового договору, з позиції їхньої достатності й справедливості, слід керуватися необхідністю збереження балансу прав і обов'язків працівника і відповідних їм прав і обов'язків роботодавця.

УДК 349.22(477)

РОЛЬ ТРУДОВОГО ПРАВА У СТВОРЕННІ УМОВ ДЛЯ САМОРЕАЛІЗАЦІЇ ЛЮДИНИ У СФЕРІ ПРАЦІ

Черткова Ю. В.,

*доцент кафедри цивільного і трудового
права ТНУ ім.В. І. Вернадського,
канд. юрид. наук*

1. Як би важливо не було реформувати суспільство через перехід до ринкової економіки і утвердження демократії, все ж не слід забувати і про те, що суспільство повинне безперервно удосконалюватися відповідно до природи людини, соціально-психологічної структури особистості, тих фундаментальних чинників, що осмислювались філософами впродовж тисячоліть. Ці фундаментальні чинники, як видається, потрібно насамперед врахувати під час вирішення перспективних проблем розвитку трудового права.

Слід було б погодитися з положеннями філософії про те, що потреба людини в самореалізації має глибокі психологічні витoki. За З. Фрейдом, вона локалізується в несвідомому шарі людської психіки. Е. Фромм визнавав потребу в самореалізації як екзистен-

ціальну, як психічний стан, вічний і незмінний у своїй основі. Для цілей дослідження, результати якого тут викладаються, важливо також звернути увагу на думку А. Адлера про те, що основною потребою людини є прагнення до переваги і досконалості. Особливості природи людини треба враховувати під час розроблення актів законодавства про працю.

Трудове право, якщо воно спрямоване на досягнення найвищої ефективності його дії, повинне дати максимальну можливість позитивному прояву прагнення людини до самореалізації, до переваги і досконалості. Навіть егоїстичні прагнення людини можуть бути спрямовані на користь суспільства. З іншого боку, трудове право має можливості виробити такі соціально-правові механізми, які будуть виключати чи обмежувати руйнівні наслідки егоїстичних прагнень індивідів. Ці завдання трудового законодавства повинні бути легально визнані шляхом закріплення у Трудовому кодексі. На вирішення цих завдань мають будуватися спрямовані численні норми трудового права. Відповідні положення трудового законодавства дадуть змогу усунути той розрив між ст. 3 Конституції України, що визнає людину найвищою соціальною цінністю, і законодавством про працю. Існування цього розриву є рецидивом радянського досвіду, коли положення Конституції залишались декларативними, відірваними від життя, позбавленими ознаки прямої дії і не узгодженими з галузевим законодавством.

2. Історія дала хороші уроки на тему поваги до капіталу. Але ж і капітал повинен прагнути до набуття ознаки цивілізованості. Це означає необхідність усвідомлення людьми, що репрезентують капітал, тих обставин, що носій робочої сили є людиною, яка на конституційному рівні визнана найвищою соціальною цінністю, а здатність людей до праці є суспільним надбанням. Тому навіть у приватному секторі економіки цілком припустимо було б ставити вимогу створення умов для самореалізації особистості в трудових відносинах. Тим більше таку вимогу слід ставити перед установами, організаціями і підприємствами державного сектора, а особливо перед установами, що є державними органами та органами місцевого самоврядування. Слід, однак, констатувати, що проблема створення умов для самореалізації особистості не усвідомлюється ні в приватному, ні в державному секторі, ні в державних органах, ні у вищих органах влади, ні в суспільстві в цілому. В умовах перманентної економічної кризи, що триває вже третій деся-

ток років, думати і писати про перспективу створення умов для самореалізації особистості стало незручним, таким же, як говорити про мотузку в оселі повішеного. Але ж думати і писати про це треба, бо без цього Україна позбавляється перспективи стати в один ряд із найрозвиненішими країнами світу.

3. Першим кроком, спрямованим на здійснення такого перелому, повинна була б стати державна програма забезпечення умов для самореалізації та самоутвердження особистості у сфері праці, яку слід прийняти на рівні закону. Така програма повинна передбачати широкий спектр заходів, розрахованих на тривалий час.

Центральною проблемою, заходи щодо вирішення якої повинні передбачатись згаданою програмою, є забезпечення розподілу людей за трудовими позиціями (посадами та робочими місцями) за об'єктивним критерієм здатності до праці. Ринкова економіка підштовхує до створення умов для цього, але нині на масовому рівні панує вельми скептичне ставлення до перспектив зробити кар'єру за рахунок високого професіоналізму та повсякденної напруженої роботи над підвищенням його рівня. Приклад відходу від об'єктивності при розподілі можливих претендентів за трудовими позиціями надають вищі ешелони влади. Система політичної здобичі, тобто призначення на високі державні посади осіб, що є близькими до лідерів партії, яка перемогла на виборах, – це не український винахід. Але історичний досвід закритого добору партійними комітетами усіх керівних кадрів зобов'язує політичну еліту України виявляти більшу стриманість і не розпоряджатися високими державними посадами як своєю власністю. Тому потрібне не просто реформування усієї системи добору кадрів – потрібен перелом у цій сфері, тоді як нині спостерігається прагнення зберегти все в стані «як є». Про це свідчить і зміст нового Закону «Про державну службу», яким передбачається затвердження Кабінетом Міністрів типового порядку проведення конкурсу на зайняття посад державної служби, хоч важливість проблеми конкурсного добору претендентів на посади вимагала вирішення цієї проблеми в усіх деталях саме законом та встановлення жорсткої відповідальності за порушення правил конкурсного добору.

5. Реальна для України перспектива на століття залишитись у складі групи країн, що розвиваються, змушує замислитись над тим, яким може бути вплив трудового права на процес становлення в Україні праці сучасної якості, а більш широко – на формування високої культури праці. Низка якості і низька культура праці

виключають виконання завдання самоутвердження і самореалізації особистості у сфері праці, але ці проблеми навіть не стали об'єктом досліджень науки трудового права. За таких умов розраховувати на конструктивні законодавчі рішення стосовно проблем, про які йдеться, неможливо.

Наукове розроблення даної проблематики наражається на істотні труднощі, бо потрібно ставити питання про те, хто ж покаже приклад високоякісної і висококультурної праці, покаже, як треба працювати, на який контроль його праці він згоден, на які процедури оцінювання його праці він погоджується. Такі люди мають з'явитись у тих сферах, які здатні тією чи іншою мірою вплинути на все суспільство, – вищі ешелони влади, наука. Проте консерватизм і бажання зберегти все в такому стані, як є, не дають надії на необхідний приклад, а отже, треба розпочинати наукові дослідження, які створять підґрунтя для законодавчих рішень. Лозунг «від кожного – за здібностями» в умовах соціалізму залишився лозунгом. Завдання полягає в тому, щоб перетворити його на реально діючий принцип, конкретизований у численних нормах трудового права, які, у свою чергу, будуть втілені в суспільні відносини. Це відкритє для громадян України перспективи для самоутвердження і самореалізації у сфері праці.

УДК 349. 2:331.45

МЕТА ТА ЗАВДАННЯ ОХОРОНИ ПРАЦІ В ТРУДОВОМУ ПРАВІ УКРАЇНИ

Чистолінова О. С.,

*завідувач кафедри цивільного та трудового права
Луганського державного університету
внутрішніх справ імені Е. О. Дідоренка,
канд. юрид. наук, доцент*

Здоров'я людини залежить від багатьох факторів: кліматичних умов, стану навколишнього середовища, забезпечення продуктами харчування і їх цінності, соціально-економічних умов тощо. Особливо значний вплив на організм людини справляє технічне оточення, в якому сучасна людина перебуває як на роботі, так і поза нею. Перебування людини в технічному оточенні нерідко з часом призводить до виникнення різних професійних захворювань. Технічне оточення досить часто

несе в собі професійну шкідливість. У ряді випадків професійні шкідливості відіграють вирішальну роль у виникненні патологічного процесу в організмі. Окрім того, професійні шкідливості можуть викликати професійні хвороби, в основі яких лежить виключно чи переважно професійний фактор. Негативною характеристикою професійних шкідливих факторів є те, що значно частіше їхній вплив виявляється у зниженні опірності організму до захворювань, а також у зниженні працездатності. Також, окрім професійних хвороб, під час здійснення трудової діяльності виникає ризик отримання виробничої травми. Як відомо, під виробничою травмою розуміють ушкодження, що виникло в працівників чи службовців при виконанні роботи на території виробничого підприємства чи установи і спричинило порушення цілісності тканини або функції органа чи організму в цілому. Причиною виробничої травми можуть стати як власна необережність працівника, так і негативний стан тих умов, в яких він працює.

Зважаючи на те, що людина є найвищою соціальною цінністю, а її здоров'я та життя значною мірою залежать від умов праці, в яких вона працює, різними нормативно-правовими актами встановлено право людини на охорону здоров'я та право, що впливає із попереднього, на здорові та безпечні умови праці

Отже, з одного боку, охорона праці є одним з елементів системи заходів з охорони здоров'я. З іншого – заходи з охорони праці насамперед своїм завданням мають охорону здоров'я та життя працівника під час трудової діяльності.

Сучасні наукові дослідження у сфері охорони праці схилиються до того, що охорона праці – це наука, яка вивчає заходи зі створення сприятливих умов праці для працівників. У трудовому праві охорону праці розуміють більш вузько: як сукупність відповідних заходів зі створення сприятливих умов праці задля збереження здоров'я та працездатності працівників. Хоча в деяких дослідженнях можна зустріти наголос на необхідності розширяти розуміння та сприйняття охорони праці. У першу чергу це стосується соціального призначення трудового права, оскільки сьогодні при розробленні Трудового кодексу з'являються тенденції до відмови від прав та пільг. Пояснюється така позиція тим, що в країні склалася нова соціально-економічна система – відбувається перехід до ринкової економіки – що, у свою

чергу, вимагає надання підприємствам умов для розвитку. Тим більше на цьому наголошують власники малих підприємств, які вважають, що діюче трудове законодавство стримує розвиток механізмів ринкової економіки. З указаною позицією деяких роботодавців не можна погодитися.

Треба зазначити, що охорона праці як наука має свої особливості. Так, охорона праці вказує, якими засобами та способами слід впливати на предмет праці для досягнення поставленої мети з найменшими витратами всіх виробничих ресурсів та головним чином із найменшими витратами енергії працівника в умовах повної безпеки. Точніше, охорона праці визначає форму безпечної та ефективної діяльності людини в процесі праці.

Отже, метою охорони праці як науки є створення сприятливих та безпечних умов життєдіяльності людей в процесі праці, збереження здоров'я, запобігання виробничому травматизму та професійним захворюванням, забезпечення високоефективної та якісної праці. Серед дослідників охорони праці поширеною є точка зору, згідно з якою метою охорони праці є саме створення сприятливих та безпечних умов праці. Однак при цьому не враховується те, що в даному випадку мова має йти не про охорону праці як науку, а про охорону праці в науці трудового права.

Зважаючи на те, що охорона праці трактується наукою трудового права у широкому та вузькому розуміннях, відповідно, мету охорони праці також слід розглядати у широкому та вузькому значеннях.

Якщо охорона праці в широкому розумінні являє собою сукупність всіх правових норм трудового законодавства, слід визнати, що все трудове законодавство має своєю основною метою захист та охорону прав і інтересів працівників. Відтак, метою охорони праці в широкому розумінні слід вважати захист та охорону прав та інтересів працівників.

Досягнення мети охорони праці – захист та охорона прав і інтересів працівників – можливі лише після реалізації права на працю та набуття особою статусу працівника. Особа, яка не перебуває у трудових відносинах, не може набути право на

охорону праці, оскільки реалізація права на працю є обов'язковою умовою для виникнення права на охорону праці.

Мета охорони праці у вузькому розумінні також має усвідомлюватися із самого визначення охорони праці: це є сукупність заходів, спрямованих на збереження життя, здоров'я і працездатності людини шляхом створення нормальних, безпечних, здорових та нешкідливих умов для всіх працюючих. Таким чином, метою охорони праці у вузькому розумінні є збереження життя, здоров'я та працездатності людини в процесі трудової діяльності.

Мета охорони праці не закріплена в діючому національному законодавстві. З визначення охорони праці, наданого в Законі України «Про охорону праці», випливає, що метою охорони праці є визначення тих заходів та засобів, за допомогою яких досягається збереження життя, здоров'я і працездатності людини у процесі трудової діяльності. Однак визначення цих заходів та засобів є не метою охорони праці за своєю сутністю, а завданням задля досягнення головної мети – збереження життя, здоров'я та працездатності людини в процесі трудової діяльності. Таке розуміння слід закріпити в Законі України «Про охорону праці» для усунення непорозумінь та невірних тлумачень його норм.

Правові заходи полягають у створенні системи правових норм, що встановлюють стандарти безпечних та здорових умов праці та правові засоби щодо забезпечення їх дотримання, тобто таких, які охороняються державою під страхом санкцій.

На мій погляд, завданнями охорони праці є створення та забезпечення таких умов праці, при яких працівник підпадає під вплив негативних факторів якомога менше. Відтак, завданнями охорони праці є два напрями діяльності: створення здорових та безпечних, належних умов праці та забезпечення вказаних умов. Створення здорових та належних умов праці досягається шляхом дотримання власниками підприємств встановлених нормативно-правовими актами нормативів, правил та стандартів. Забезпечення належних умов праці досягається правовим закріпленням цих стандартів, правил, нормативів, встановленням гарантій відповідних умов праці, а також шляхом гарантування можливості захищати право на належні умови праці.

УДК 349.2

ОПЛАТА ПРАЦІ ПРАЦІВНИКІВ, ЯКІ ПОЄДНУЮТЬ РОБОТУ З НАВЧАННЯМ: ТЕОРЕТИКО-ПРАВОВІ ПРОБЛЕМИ

Барський А. С.,

*здобувач Науково-дослідного інституту
правового забезпечення інноваційного розвитку
Національної академії правових наук України*

Відповідно до мети Конвенції МОП № 95 «Про захист заробітної праці» 1949 р. термін «заробітна плата» означає, незалежно від назви й методу обчислення, будь-яку винагороду або заробіток, які можуть бути обчислені в грошах і встановлені угодою або національним законодавством, що їх роботодавець повинен заплатити на підставі письмового або усного договору про наймання послуг працівникові за працю, яку виконано чи має бути виконано, або за послуги, котрі надано чи має бути надано.

Питання оплати праці працівників, які поєднують роботу з навчанням, регулюється перш за все Кодексом законів про працю України, Законом України «Про оплату праці», постановою Кабінету Міністрів України «Про затвердження Положення про оплату праці за час виробничого навчання, перекваліфікації або навчання інших професій» від 28 червня 1997 р. Згідно з указаними нормативними актами за час виробничого навчання робітникам виплачується заробітна плата, розмір якої залежить від форми навчання, специфіки професії, яка вивчається, та системи оплати праці, що діє на підприємстві за цими професіями. Строки навчання нових робітників, як правило, не перевищує одного року. По закінченні професійного навчання на виробництві працівникові надається робота, яка відповідає отриманій кваліфікації. Постанова від 28 червня 1997 р. закріпила для таких працівників певні державні гарантії, наприклад збереження середньої заробітної плати за основним місцем роботи за час навчання, оплата роботодавцем вартості проїзду працівника до місця навчання і назад, виплату добо-вих за кожний день перебування в дорозі в розмірі, встановленому законодавством для службових відряджень. На час навчання працівники забезпечуються проживанням. У разі відсутності житла їм відшкодовуються витрати, пов'язані з наймом житлового приміщення, що провадиться в порядку, встановленому законодавством для службових відряджень.

Положення про оплату праці за час виробничого навчання, перекваліфікації або навчання інших професій визначає порядок оплати праці учнів за час їх навчання та робітників за час їх перекваліфікації або навчання інших професій, що провадиться підприємством, установою та організацією безпосередньо на виробництві. Воно регулює: а) оплату праці учнів у разі індивідуального навчання професій робітників з відрядною оплатою праці; б) оплату праці учнів у разі індивідуального навчання професій робітників із погодинною оплатою праці; в) оплату праці учнів у разі навчання їх у бригадах; г) оплату праці робітників за час перекваліфікації або навчання їх відповідно до потреб виробництва інших професій; д) оплату праці учнів за час їх навчання професіям робітників, зайнятих на підземних роботах.

Згідно із Трудовим кодексом РФ роботодавець має право укладати з особою, що шукає роботу, учнівський договір на професійне навчання, а з працівником цієї організації – учнівський договір на професійне навчання або перенавчання без відриву або з відривом від роботи. Учнівський договір із працівником цієї організації є додатком до трудового договору. Його умови визначаються угодою сторін залежно від вимог, що ставляться відповідними програмами навчання за даною професією, спеціальністю, кваліфікацією (в той час як в українському законодавстві термін навчання переважно становить один рік).

Учням у період учнівства виплачується стипендія, розмір якої визначається учнівським договором і залежить від одержуваної професії, спеціальності, кваліфікації, але не може бути нижче встановленого федеральним законом мінімального розміру оплати праці. Робота, виконувана учнем на практичних заняттях, оплачується за встановленими розцінками. Розмір стипендії визначається угодою сторін залежно від одержуваної учнем професії, спеціальності, кваліфікації. У зв'язку з цим вважається, що стипендія повинна бути підвищена в тому випадку, якщо працівник навчається за професією, пов'язаною з виконанням важких робіт, робіт зі шкідливими та (або) небезпечними й іншими особливими умовами праці. У будь-якому випадку її розмір не може бути нижчим встановленого законом мінімального розміру оплати праці.

У разі, якщо учень після закінчення учнівства без поважних причин не виконує своїх обов'язків за договором, у тому числі не приступає до роботи, він на вимогу роботодавця повертає останньому отриману за час учнівства стипендію, а також відшкодовує

інші понесені роботодавцем витрати. Дане законодавче положення певною мірою слід розглядати як гарантію саме для роботодавця, що оплачував навчання, перекваліфікацію свого працівника, і по закінченні цього строку має право вимагати від працівника виконання обов'язку з його боку – праці на даному підприємстві, а в протилежному випадку – відшкодування завданої шкоди.

Розглядуваний договір є оплатним. За набуття знань і навичок, згодом використовуваних роботодавцем, не учень платить роботодавцю, а роботодавець виплачує учневі стипендію.

Якщо звернутись до проекту Трудового кодексу України (реєстраційний № 1108, текст законопроекту до 2-го читання від 2 квітня 2012 р.), можна знайти певні паралелі з російським Трудовим кодексом. Перш за все варто вказати, що він передбачив наявність пільг працівникам, які поєднують роботу з навчанням, в тому числі й у царині оплати праці. Наприклад, відповідно до ст. 319 Проекту:

«1. Роботодавці мають право укладати з працівниками або іншими особами, які не перебувають з ними в трудових відносинах, договори про направлення їх до навчальних закладів для професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації.

2. Відповідно до договору на працівника або іншу особу, яка направляється на навчання, може бути покладено обов'язок відпрацювати після закінчення навчання протягом погодженого сторонами строку, який має бути порівняний з обов'язками, які взяв на себе роботодавець щодо оплати навчання, виплати стипендії тощо. Відмова працівника або іншої особи відпрацювати в роботодавця протягом погодженого з ним строку, звільнення з роботи до закінчення цього строку покладає на цього працівника або іншу особу обов'язок відшкодувати роботодавцю витрати, пов'язані з оплатою навчання, або їх частину пропорційно до відпрацьованого строку на умовах, що визначаються договором».

Проект ТК передбачив оплату праці за період професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації безпосередньо у роботодавця: «За період професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації безпосередньо у роботодавця працівник має право на заробітну плату, яка не може бути меншою 75 відсотків тарифної ставки (окладу) за найнижчим розрядом зі спеціальності, якій навчається працівник. До зазначеного мінімального розміру оплати праці включається і заробітна плата за ви-

конану роботу під час професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації безпосередньо на виробництві. Колективним і трудовим договором можуть передбачатися більш високі розміри заробітної плати в період професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації безпосередньо у роботодавця».

Безсумнівною позитивною рисою проекту Трудового кодексу України є те, що законодавець передбачив граничну межу, згідно із якою має проводитись оплата праці працівникам, що поєднують роботу з навчанням. При цьому її частка може збільшуватись згідно зі специфікою навчання та майбутньої роботи. Зменшенню він не підлягає, що, на нашу думку, є своєрідною гарантією для працівника.

Таким чином, працівники, які поєднують роботу з навчанням, користуються додатковими пільгами у сфері оплати праці порівняно із, так би мовити, «звичайними» працівниками. Це пов'язано з більшою завантаженістю таких осіб та з майбутнім підвищенням їх кваліфікації. Нагальною необхідністю, зумовленою сучасними вимогами, є законодавче закріплення порядку укладення, зміни та припинення учнівських договорів.

УДК 349.232

ФОРМИ ОПЛАТИ ПРАЦІ ЗА ТРУДОВИМ ЗАКОНОДАВСТВОМ УКРАЇНИ

Довбиш К. К.,

*здобувач кафедри трудового права Національного університету
«Юридична академія України імені Ярослава Мудрого»*

Правове регулювання оплати праці здійснюється державним і договірним методами. Державний полягає у встановленні гарантій в оплаті праці. Держава здійснює регулювання оплати праці працівників підприємств усіх форм власності шляхом встановлення розміру мінімальної заробітної плати та інших державних норм і гарантій, встановлення умов і розмірів оплати праці керівників підприємств, заснованих на державній, комунальній власності, працівників підприємств, установ та організацій, що фінансуються чи дотуються з бюджету, а також шляхом оподаткування доходів працівників.

В умовах ринкової економіки перспективним є запровадження локального регулювання оплати праці. Сьогодні підприємства: самостійно визначають фонд оплати праці без обмежень його зростання з боку державних органів; самостійно встановлюють форми, системи і розміри оплати праці, а також інші доходи працівни-

© Довбиш К. К., 2013

ків; можуть використовувати державні тарифні ставки, посадові оклади як орієнтири для диференціації оплати праці залежно від професійно-ділових якостей працівника, виконуваних ним робіт, результатів його праці.

Централізований і локальний методи регулювання праці не можна протиставляти одне одному як самостійні і відокремлені способи правової регламентації названих відносин. Централізоване регулювання не дозволяє достатньо точно співвідносити розмір оплати праці з кількістю і якістю праці, його сфера може і повинна бути звужена за рахунок розширення локального регулювання.

Правомірно виокремлювати дві юридичні категорії: форми заробітної плати та форми виплати заробітної плати. Під формами заробітної плати слід розуміти різноманітні системи оплати праці. Формами виплати заробітної плати є види реальних чи умовних вартостей, що видаються працівникові як винагорода за виконану роботу.

Існує кілька форм виплати заробітної плати: а) суто грошова оплата праці, коли працівник отримує заробітну плату виключно грошима; б) суто натуральна оплата праці, коли вся заробітна плата отримується у вигляді натур (продукти, товари широкого вжитку); в) змішана оплата праці, коли працівник заробітну плату отримує частково грошима, частково натурою; г) сурогатна оплата праці, що проводиться не державними грошовими знаками, а їх замінниками у формі бонів, чеків, талонів та інших псевдогрошей внутрігосподарського вжитку.

Натуральна заробітна плата передбачає виплату продуктами та товарами широкого вжитку. Продуктова виплата переважно застосовується в умовах натурального господарства. Товарна виплата заробітної плати передбачає розрахунок з робітниками, головним чином, товарами власного виробництва.

Щодо грошової виплати заробітної плати, то можна сказати, що історично процес державного регулювання цієї форми в царській Росії, а значить, в Україні як її частині, був уведений Законом Російської Імперії «Про нагляд за закладами фабричної промисловості і про взаємні відносини фабрикантів і робітників». У соціалістичній Україні перехід від натуральної до суто грошової форми оплати був завершений тільки в кінці 1922 р.

Відповідно до ст. 3 Конвенції МОП № 95 «Про захист заробітної плати» 1961 р. заробітна плата, виплачувана готівкою, випла-

чуватиметься тільки грішми, що мають законний обіг, а виплата її у формі векселів, бонів, купонів чи в будь-якій іншій формі, призначеній замінити гроші, що мають законний обіг, заборонена.

За ст. 23 Закону України «Про оплату праці» заробітна плата працівників підприємств на території України виплачується у грошових знаках, що мають законний обіг на території України. Виплата заробітної плати у формі боргових зобов'язань і розписок або в будь-якій іншій формі забороняється. Заробітна плата працюючим громадянам України виплачується в національній валюті – гривні. Разом із тим заробітна плата може виплачуватись банківськими чеками, які працівник у будь-який час може обміняти в установах банку на грошові асигнації. За особистою письмовою згодою працівника виплата заробітної плати може здійснюватись через установи банків, поштовими переказами на вказаний ним рахунок чи адресу з обов'язковою оплатою цих послуг за рахунок власника чи підприємства. Виплата заробітної плати в грошовому еквіваленті сприймається працівниками як найбільш бажана форма оплати праці, що у свою чергу дає можливість працівнику самостійно розпоряджатися результатами своєї праці (винагородою за працю).

Як виняток колективним договором може бути передбачено часткову виплату заробітної плати натурою (за цінами не вище собівартості) у розмірі, що не перевищує 30 % нарахованої за місяць, у тих галузях або за тими професіями, де така виплата, еквівалентна вартості оплати праці у грошовому виразі, є звичайною або бажаною для працівників, крім товарів, перелік яких встановлюється Кабінетом Міністрів України.

Відповідно до ст. 4 Конвенції МОП «Про захист заробітної плати» національне законодавство, колективні договори або рішення арбітражних органів можуть дозволяти часткову виплату заробітної плати в натурі у тих галузях промисловості чи професіях, де цю форму виплати прийнято в звичайній практиці або вона бажана з огляду на особливості галузі промисловості чи професії, про які йде мова. Виплата заробітної плати у вигляді спиртних чи наркотичних засобів не допускається, а в разі її застосування ч. 2 ст. 4 Конвенції передбачає вжиття певних заходів.

Таким чином, можна виділити певні обмеження щодо натуральної оплати праці: а) ціна на товар не може перевищувати собівартості; б) розмір виплати заробітної плати таким способом не може перевищувати 30 % нарахованої за місяць.

Постановою Кабінету Міністрів від 3 квітня 1993 р. № 244 визначено перелік товарів, заборонених для виплати заробітної плати натурою, зокрема: зброя, боєприпаси та інша продукція військового призначення, що випускається підприємствами оборонної промисловості; продукція, що має стратегічне значення, за переліком, що визначається актами законодавства; вибухонебезпечні та отруйні речовини; наркотичні засоби; товари виробничо-технічного призначення; нафта й нафтопродукти; продукція хімічної промисловості; мінеральні добрива; продукція целюлозно-паперової промисловості; будівельні матеріали та вироби з них; лісоматеріали (крім матеріалів, одержаних під час лісозаготівель); товари медичної, фармацевтичної та мікробіологічної промисловості; благородні метали і коштовне каміння, вироби з них; усі види алкогольних напоїв, включаючи спирт і виноматеріали; непродовольчі товари народного споживання; продовольчі товари народного споживання промислової переробки; махорка, тютюн і тютюнові вироби; продукція звірівництва, хутро, вовна тощо.

Під час вирішення питання про форму оплати праці натурою слід враховувати: а) порядок формування фонду натуроплати; б) співвідношення між грошовою та натуральною формами заробітної плати; в) ціни для нарахування; г) строки виплати; д) перелік видів продукції, якими виплачуватиметься заробітна плата.

УДК 349.2

ПРАВО НА ПРАЦЮ В КОНСТИТУЦІЇ УКРАЇНИ

Мокрицька Н. П.,

викладач, Львівський державний університет внутрішніх справ

Відповідно до ст. 43 Конституції України кожен має право на працю, що включає право кожної людини заробляти собі на життя працюю, яку вона вільно обирає або на яку вільно погоджується.

Уперше зміст конституційної норми отримав пояснення у рішенні Конституційного Суду України від 09.07.1998 р. № 12-рп/98. У документі передбачено, що право заробляти собі на життя є невід'ємним від права на саме життя, оскільки останнє є реальним тоді, коли матеріально забезпечене. Натомість право на працю розглядається як природна потреба людини своїми фізичними і розумовими здібностями забезпечувати своє життя. Його має ко-

жна людина, воно є невідчужуваним, тому самій особі належить виключне право розпоряджатися своїми здібностями до праці. Воно закладене у самій людській природі. Це право передбачає як можливість самостійно займатися трудовою діяльністю (індивідуально-трудова діяльність, фермерство тощо), так і можливість працювати за трудовим договором чи контрактом.

Згодом у рішенні Конституційного Суду України від 16.10.2007 р. № 1-16/2007 було зазначено, що конституційне право громадян на працю означає можливість кожного заробляти собі на життя працюю, вільно вибирати професію чи спеціальність відповідно до своїх здібностей і бажань, реалізовувати свої бажання щодо зайняття працюю за трудовим договором (контрактом) на підприємстві, в установі, організації незалежно від форм власності або самостійно забезпечувати себе роботою. Також правова позиція Конституційного Суду України полягає в тому, що за своєю природою право на працю є невідчужуваним і по суті означає забезпечення саме рівних можливостей кожному для його реалізації (рішення Конституційного Суду України від 7.07.2005 р. № 14-рп/2004 (v014p710-04)).

Як свідчить указане, наведені тлумачення Конституційного Суду України підкреслюють нероздільність права на працю та права заробляти собі на життя. Право на працю є природною потребою людини своїми фізичними та розумовими здібностями забезпечувати своє життя. Проте в соціумі ця природна потреба і виражає необхідність заробляти собі на життя. Тобто право на працю є природним і водночас соціальним.

З огляду на етимологію під працюю можна розуміти суспільно корисну усвідомлену вольову трудову діяльність, що вимагає фізичних та розумових зусиль. Фізичні та розумові здібності до праці людина може застосовувати у різних сферах своєї життєдіяльності, обираючи працюю для задоволення власних чи суспільних потреб. У тому числі використовувати її як засіб матеріального забезпечення.

Разом з тим, як уявляється, Конституційний Суд України слідує суто логіці законодавця. Оскільки у Конституції України закріплено положення «кожен має право на працю», то і розуміється воно як можливість здійснювати ту чи іншу трудову діяльність з метою заробітку. Проте «можливість» і «природна потреба» людини не є тотожними поняттями у праві. Можливість – це категорія, притаманна суб'єктивному праву. Тому можливість самостійно

займатися трудовою діяльністю, працювати за трудовим договором втілюється у правовідносинах щодо застосування своєї здатності до праці тільки відповідно до законодавчих правил на основі реалізації суб'єктивного юридичного права.

У рішеннях Конституційного Суду України вказується на рівні можливості кожної людини вільно обирати працю з метою забезпечити своє матеріальне існування. Проте у жодному з цих документів не йдеться про зміст суб'єктивного юридичного права на працю, за допомогою якого можна було б реалізувати своє право на працю.

Зважаючи на формулювання ст. 43 Конституції України в частині «кожен має право на працю», уявляється, що є більше тяжіння до розуміння цього права як можливості на працевлаштування, що гарантується кожному. Проте з огляду на теорію права це положення може набути ознак загальнообов'язкового юридичного припису тільки тоді, коли є визначена міра поведінки носія цього права.

Проте такий підхід суперечив би загальновизнаному міжнародному стандарту у сфері праці, за яким право на працю є рівним і необмеженим. Більше того, право на чужі дії мало б полягати в обов'язку держави працевлаштувати кожного, хто виявив бажання заробляти собі на життя працюю. При цьому очевидно це право належить і особам, які не є громадянами України. В сучасних ринкових умовах, коли держава не є єдиним роботодавцем, надати роботу кожному неможливо. Тому, як уявляється, положення «кожен має право на працю» не сприяє правильному розумінню права на працю та можливості його реалізації у сучасних ринкових умовах.

Разом з тим право заробляти собі на життя, що згідно зі ст. 43 Конституції України є складовою права на працю, теж не можна вважати приписом держави. Адже людина є також істотою соціальною. Саме в соціумі право на працю і виражає природну потребу людини матеріально забезпечувати своє життя.

Тому право на працю, що включає право заробляти собі на життя, є основою життєдіяльності людини. Як таке воно було оформлене у міжнародно-правовий стандарт праці та визнане світовою спільнотою. Держава може визнати або не визнати його існування, проте жодна країна не вправі перетворювати право на працю на юридичну можливість, яка є дарунком держави. Адже за

такого підходу природно-соціальна сутність права на працю втрачається.

Відтак, на нашу думку, ст. 43 Конституції України потребує переосмислення з позиції розуміння природних прав людини. Радянське оформлення цього положення повинно залишитися у минулому. На зміну йому має прийти формулювання, зміст якого полягає у визнанні державою права на працю. Юридичний зміст цього права виражає право заробляти собі на життя працюю, яку людина вільно обирає або на яку вільно погоджується Проте загальнообов'язковості як юридична можливість цей припис Конституції теж не несе.

Отже, у Конституції України відсутнє суб'єктивне юридичне право у сфері праці, що перешкоджає створенню ефективної та дієвої системи законодавчих правил, які б надали кожній людині правову можливість реалізувати своє право на працю на території України.

УДК 349.232:331.215.53

ЩОДО ЮРИДИЧНОЇ ПРИРОДИ МІНІМАЛЬНОЇ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ

Неплюхіна С. Е.,

*здобувач Науково-дослідного інституту правового
забезпечення інноваційного розвитку
Національної академії правових наук України*

Згідно зі ст. 43 Конституції України кожен член суспільства має право на заробітну плату, причому не нижче встановленого мінімуму.

За період розбудови незалежності в нашій країні мінімальна заробітна плата стала одним із базових соціальних стандартів. Частина 4 ст. 95 КЗпП України зазначає, що мінімальна заробітна плата є державною соціальною гарантією, обов'язковою на всій території України для підприємств, установ, організацій усіх форм власності і господарювання та фізичних осіб.

Статтею 3 Закону України «Про оплату праці» від 24 березня 1995 р. на законодавчому рівні було вперше встановлено поняття мінімальної заробітної плати як законодавчо встановленого розміру заробітної плати за просту, некваліфіковану працю, нижче якого не може провадитися оплата за виконану працівником місячну, а також погодинну норму праці (обсяг робіт).

Хоча державними соціальними гарантіями є також мінімальний розмір пенсій за віком, неоподаткований мінімум доходів громадян, забезпечення виплат населенню, що постраждало внаслідок аварії, розміри державної соціальної допомоги та інших соціальних виплат, стипендії учням професійно-технічних та вищих навчальних закладів, рівні оплати праці працівників різної кваліфікації в установах та організаціях, що фінансуються з бюджетів усіх рівнів, індексація доходів населення з метою підтримання достатнього життєвого рівня громадян та їх купівельної спроможності під час зростання цін, надання гарантованих обсягів соціально-культурного, транспортного, побутового обслуговування та обслуговування у сфері освіти, охорони здоров'я, фізичної культури та спорту, торгівлі та громадського харчування; забезпечення пільгових умов задоволення потреб у товарах і послугах окремим категоріям громадян, які потребують соціальної підтримки, центральне місце серед них посідає мінімальна заробітна плата, оскільки саме її розмір є індикатором рівня життя населення, а її підвищення сприяє забезпеченню нормального відтворення робочої сили, а тим самим розширенню виробництва і економічному добробуту населення та країни в цілому.

За ст. 9 Закону України «Про оплату праці» розмір мінімальної заробітної плати визначається з урахуванням потреб працівників та їх сімей, вартісної величини достатнього для забезпечення нормального функціонування організму працездатної людини, збереження її здоров'я набору продуктів харчування, мінімального набору непродовольчих товарів та мінімального набору послуг, необхідних для задоволення основних соціальних і культурних потреб особистості, а також загального рівня середньої заробітної плати, продуктивності праці та рівня зайнятості. При цьому мінімальна зарплата встановлюється в розмірі, не нижчому від розміру прожиткового мінімуму для працездатних осіб.

Розмір мінімальної заробітної плати встановлюється Верховною Радою України за поданням Кабінету Міністрів України не рідше одного разу на рік у законі про Державний бюджет України з урахуванням пропозицій, вироблених шляхом переговорів, представників професійних спілок, роботодавців, які об'єдналися для ведення колективних переговорів і укладення генеральної угоди, та переглядається залежно від зміни розміру прожиткового мінімуму для працездатних осіб. Розмір мінімальної заробітної плати

не може бути зменшено в разі зменшення розміру прожиткового мінімуму для працездатних осіб.

Цікавим фактом є те, що визначення рівня мінімальної заробітної плати в Україні проводиться ще з 1973 р., проте в той час воно мало суто формальний характер, оскільки всі підприємства мали державну форму власності і тарифні ставки всіх працівників визначалися на центральному рівні. Свою роль мінімальна заробітна плата почала відігравати з набуттям Україною незалежності, коли розпочався процес приватизації. У сучасних умовах мінімальна зарплата виступає інструментом захисту та гарантом одержання працівниками мінімального доходу для задоволення своїх потреб.

Проект Трудового кодексу України (реєстраційний № 1108, текст законопроекту до 2-го читання від 2 квітня 2012 р.) також не оминув своєю увагою розглядувані питання. За ним мінімальна заробітна плата – це встановлений законом розмір оплати праці за просту, некваліфіковану працю, нижче якого не може провадитись оплата за виконану працівником місячну, погодинну норму праці (обсяг робіт), який має забезпечувати достатній життєвий рівень для працівника і його сім'ї, що включає достатнє харчування, житло, одяг тощо. Вона є державною соціальною гарантією, обов'язковою на всій території України для роботодавців – юридичних і фізичних осіб. До мінімальної заробітної плати не включається додаткова заробітна плата.

Розмір мінімальної заробітної плати визначається з урахуванням: а) вартості життя; б) загального рівня заробітної плати; в) продуктивності праці, рівня зайнятості та інших економічних умов.

Розмір мінімальної заробітної плати не може бути нижчим за прожитковий мінімум для працездатної особи, встановлений законом, і встановлюється Верховною Радою України за поданням Кабінету Міністрів України.

Поданням Кабінетом Міністрів України пропозицій щодо розміру мінімальної заробітної плати мають передувати консультації та переговори з представниками професійних спілок, їх об'єднань та об'єднань організацій роботодавців, які об'єдналися для ведення колективних переговорів щодо укладення Генеральної угоди.

Розмір мінімальної заробітної плати переглядається залежно від зростання індексу цін на товари і тарифів на послуги, загального рівня заробітної плати тощо у встановленому порядку.

До функцій мінімальної заробітної плати належать такі:

а) відтворювальна – полягає в забезпеченні працівників та членів їх сімей необхідними життєвими благами для відтворення робочої сили, для відтворення поколінь;

б) стимулююча – полягає у встановленні залежності її розміру від кількості та якості праці конкретного працівника, його трудового внеску в результати роботи підприємства;

в) регулююча – полягає в оптимізації розміщення робочої сили по регіонам, галузям господарства, підприємствами з урахуванням ринкової кон'юнктури;

г) соціальна – відображає міру живої праці при розподілі фонду споживання між найманим працівником і власником засобів виробництва;

д) формування платоспроможного попиту населення – її призначенням є узгодження платоспроможного попиту, під яким розуміємо форму виявлення потреб, забезпечених грошовими коштами покупців, з одного боку, і виробництва споживчих товарів – з іншого.

Ці функції заробітної плати тісно взаємопов'язані, і лише їх єдність забезпечує ефективну організацію заробітної плати.

Вважаємо, що державна мінімальна соціальна гарантія в оплаті праці в наш час лише формально названа заробітною платою, а по суті це мінімальна розрахункова одиниця, яка використовується при визначенні тарифних ставок працівникам і надає можливість роботодавцям мінімізувати свої витрати, скоротивши статтю витрат на оплату праці при формуванні собівартості новоствореної продукції. З огляду на вищенаведене можна стверджувати, що сьогодні в Україні необхідно реформувати систему соціальних гарантій оплати праці. При цьому змінам підлягає не лише розмір мінімальної заробітної плати і прожиткового мінімуму, але й сама методика розрахунку цих показників. Необхідно також диференціювати мінімальну заробітну плату залежно від регіону. Доцільно встановити єдиний загальнонаціональний показник та регіональні, які б визначались відповідно до першого з використанням поправного коефіцієнта.

УДК 349.2

ОКРЕМІ ПРОБЛЕМИ ЗАСТОСУВАННЯ ЗАОХОЧЕНЬ ТА ДИСЦИПЛІНАРНИХ СТЯГНЕНЬ ДЛЯ СТИМУЛЮВАННЯ ПРАЦІ

Сардінов Р. Т.,

*здобувач Харківського національного
університету внутрішніх справ*

Праця є складним і багатоаспектним явищем, яке відіграє в житті суспільства і кожної окремої людини важливу роль і виражається у свідомій доцільній діяльності, спрямованій на створення матеріальних і духовних цінностей. Інтереси виробництва вимагають організувати процес праці таким чином, щоб трудящі ефективно використовували робочий час та забезпечувалася продуктивність праці. Для цього застосовуються різні за характером, змістом та природою методи й заходи впливу на свідомість працівника.

У науковій літературі для позначення таких методів та заходів використовується термін «стимул». Звернемо увагу на те, що слово «стимул» має довгу історію і походить від латинського *stimulus*, буквально – «загострена палка, якою підганяли тварин» [1, с. 647].

Закріплені в нормі права стимули набувають значення правових. За допомогою них держава встановлює правила гри для всіх учасників суспільних відносин, заохочує правомірну поведінку осіб, спрямовуючи її у необхідному для суспільства і держави напрямі.

Відзначимо, що у юридичній літературі немає одностайності щодо змісту категорії «правовий стимул». Так, О. В. Малько вказує на те, що правові стимули являють собою лише позитивні засоби (дозволи, пільги, привілеї, імунітети, надбавки, доплати, компенсації, заохочення і т.п.) [2, с. 51]. К. Е. Торган під стимулом розуміє способи позитивного та негативного впливу (пільги, заохочення – позитивні, заборони – негативні) [3, с. 6–8].

Керуючись етимологічним значенням слова «стимул», а також практикою застосування стимулюючих засобів ефективного виконання трудових обов'язків слід вважати, що стимулюючими засобами є як позитивні (заохочення), так і негативні (дисциплінарні стягнення).

Не секрет, що, займаючись будь-якою діяльністю, абсолютна більшість людей бажає явно або неявно суспільного визнання її результатів, тобто загальноприйнятих зовнішніх форм вираження схвалення. Перспектива бути відзначеним, виділеним із загальної маси піднімає людину як у власних очах, так і в очах інших людей, що, на її думку, є ще важливішим.

В. М. Кудрявцев зауважував, що саме заохочення, а не покарання є в ряді випадків більш ефективними засобами, тому що в

ситуації позитивної мотивації спонукальною силою бажаного поведіння виступають не тільки зовнішні розпорядження, але і власний інтерес суб'єкта, його заінтересованість [4, с. 155].

Слід звернути увагу на те, що у Кодексі законів про працю України не визначено чіткого переліку заохочень, які може застосовувати роботодавець до працівника за успіхи в роботі. Так, у ст. 143 КЗпП України лише передбачено, що до працівників підприємств, установ, організацій можуть застосовуватись будь-які заохочення, що містяться в затверджених трудовими колективами правилах внутрішнього трудового розпорядку. Більш конкретно є ст. 146 КЗпП, яка передбачає заохочення за особливі трудові заслуги. Так, за особливі трудові заслуги працівники представляються у вищі органи до нагородження орденами, медалями, почесними грамотами, нагрудними значками і до присвоєння почесних звань і звання кращого працівника за даною професією.

Виходячи з діючого трудового законодавства заохочення є правом, а не обов'язком роботодавця, а відтак він має право на власний розсуд вирішувати доцільність застосування заходів заохочення. У КЗпП України немає обмежень щодо кількості заохочень, які одночасно можна застосовувати до працівника, тобто до працівників підприємств можуть застосовуватись будь-які заохочення, що містяться в затверджуваних трудовими колективами правилах внутрішнього трудового розпорядку.

Для того щоб заохочення ефективно виконували роль стимулюючого засобу, необхідно, по-перше, застосовувати до працівника заохочення, бажані для нього. По-друге, не допускати масового застосування заохочень. Так, нерідко до певної дати, яка має державне значення, нагороджується ледве не весь трудовий колектив підприємства, установи, організації. Це знижує авторитет та стимулюючий вплив заохочень. По-третє, чітке закріплення критеріїв заохочення. На наш погляд, для ефективної мотивації персоналу до трудових досягнень необхідно, щоб працівник розумів, що йому слід зробити для отримання певного виду заохочення.

Управління найманою працею ґрунтується на можливості роботодавця застосовувати санкції несприятливого характеру до порушників установленого порядку. В. Антіпіна відзначає, що іноді зустрічаються працівники, утриманський настрій яких починає домінувати над позитивними якостями. Замінити таких працівників у даний момент за якимись причинами неможливо, а позитивна стимуляція не дає очікуваного ефекту. Однак для того

щоб негативне стимулювання було ефективним, воно повинне застосовуватися тільки за умови повної об'єктивності [5].

Кодекс законів про працю України передбачає, що за порушення трудової дисципліни до працівника може бути застосовано тільки один з таких заходів стягнення: 1) догана; 2) звільнення. Законодавством, статутами і положеннями про дисципліну можуть бути передбачені для окремих категорій працівників й інші дисциплінарні стягнення (ст. 147).

Слід відзначити, що статuti і положення про дисципліну, які можуть передбачати стягнення для окремих категорій працівників, про які йдеться у ст. 147 КЗпП України, повинні мати статус закону. Так, відповідно до п. 22 ст. 92 Конституції України, виключно законами України визначаються засади цивільно-правової відповідальності; діяння, які є злочинами, адміністративними або дисциплінарними правопорушеннями, та відповідальність за них.

Дійсно, практично всі діючі дисциплінарні статuti мають статус закону. Це закони України «Про Дисциплінарний статут Збройних Сил України», «Про Дисциплінарний статут митної служби України», «Про Дисциплінарний статут органів внутрішніх справ України», «Про Дисциплінарний статут служби цивільного захисту», «Про Дисциплінарний статут Державної служби спеціального зв'язку та захисту інформації України». Разом з тим Дисциплінарний статут прокуратури України затверджений постановою Верховної Ради України від 6 листопада 1991 р. № 1796-XII.

Вищезазначені нормативно-правові акти передбачають більш широкі переліки дисциплінарних стягнень, ніж Кодекс законів про працю України. Ми вважаємо, що окремі з дисциплінарних стягнень, які містяться у спеціальному законодавстві, мають бути закріплені у КЗпП, оскільки роботодавець повинен володіти широким спектром засобів дисциплінарного впливу, щоб диференційовано підходити до кожного конкретного випадку порушення трудової дисципліни. На наш погляд, це може бути зауваження та сувора догана.

Список літератури:

1. Сучасний словник іншомовних слів / уклали О. І. Скопненко та Т. В. Цимбалюк. – К. : Довіра, 2006. – 789 с.
2. Малько А. В. Стимулы и ограничения в праве : монография / А. В. Малько. – М. : Юрист, 2004. – 250 с.
3. Торган К. Э. Правовые стимулы научно-технического прогресса в производственном объединении / К. Э. Торган. – М., 1983.
4. Кудрявцев В. Н. Право и поведение / В. Н. Кудрявцев. – М., 1978.
5. Антипина В. Негативное стимулирование / В. Антипина [Електронний ресурс]. – Режим доступа: [hr-portal.ru>article/negativnoe-stimulirovanie](http://portal.ru/article/negativnoe-stimulirovanie).

МІЖНАРОДНІ ТА НАЦІОНАЛЬНІ МЕХАНІЗМИ ЗАХИСТУ ТРУДОВИХ ПРАВ

УДК 347.122

ЩОДО СУЧАСНОГО СТАНУ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ ЗА ПОРУШЕННЯ ЗАКОНОДАВСТВА ПРО ПРАЦЮ

Венедіктов С. В.,

*доцент кафедри державно-правових дисциплін Харківського
національного університету імені В. Н. Каразіна,
д-р юрид. наук*

У межах предмета трудового права, торкаючись питання наслідків порушення норм законодавства, вести розмову лише про відповідальність за порушення законодавства про працю означало б підійти до питання занадто вузько, оскільки існує низка норм, які, не встановлюючи відповідальності за порушення в прийнятому сенсі (у вигляді санкцій), урегульовують правовідносини іншим способом. Стосовно відповідальності за порушення законодавства про працю Кодекс законів про працю України (далі – КЗпП України) обмежується бланкетною нормою статті 265, відповідно до якої особи, винні в порушенні законодавства про працю, несуть відповідальність згідно з чинним законодавством. Цього одночасно й замало, й забагато.

До основних видів відповідальності за порушення законодавства про працю належать: відповідальність за порушення умов трудового договору; матеріальна відповідальність за заподіяну шкоду; дисциплінарна відповідальність; адміністративна відповідальність та кримінальна відповідальність. І якщо перші три види відповідальності підпадають під сферу регулювання положень КЗпП України, то адміністративна та кримінальна відповідальність регулюються аж ніяк не сумісними з трудовим правом галузями права – адміністративним та кримінальним відповідно.

Наразі адміністративну відповідальність за порушення вимог законодавчих актів про працю можна поділити на відповідальність за вчинення адміністративних правопорушень (проступків), визначених Кодексом України про адміністративні правопорушення, та адміністративну відповідальність, яка застосовується

органами владних повноважень в межах здійснення нагляду (контролю) за дотриманням законодавства про працю.

Кримінальну відповідальність за порушення законодавства про працю передбачено такими статтями Кримінального кодексу України: ст. 172 (грубе порушення законодавства про працю, а саме незаконне звільнення працівника (неповнолітнього, вагітної жінки чи матері, яка має дитину віком до чотирнадцяти років або дитину-інваліда) з роботи з особистих мотивів, а також інше грубе порушення законодавства про працю); ст. 173 (грубе порушення угоди про працю службовою особою підприємства, установи, організації незалежно від форми власності, а також окремим громадянином або уповноваженою ними особою шляхом обману чи зловживання довірою або примусом до виконання роботи, не обумовленої угодою); ст. 174 (примушування до участі у страйку або перешкоджання участі у страйку); ст. 175 (невплата заробітної плати, стипендії, пенсії чи інших установлених законом виплат).

Слід відзначити також й інші види відповідальності за порушення законодавства про працю, які не знаходять свого широкого практичного застосування. До них належать: *відповідальність в рамках колективно-договірних відносин, відповідальність за трудовим контрактом та відшкодування збитків за рахунок госпрозрахункового доходу колективу.*

Якщо звернутися до відповідальності в рамках колективно-договірних відносин, то можна побачити, що ст. 14 КЗпП України містить відсильну норму, відповідно до якої відповідальність за виконання колективного договору регулюється Законом України «Про колективні договори і угоди» від 01 липня 1993 року № 3356-XII (далі – Закон України «Про колективні договори і угоди»).

Статтею 17 Закону України «Про колективні договори і угоди» встановлюється відповідальність осіб, які представляють роботодавців чи профспілки або інші уповноважені трудовим колективом органи, за: ухилення від участі в переговорах щодо укладення, зміни чи доповнення колективного договору, угоди або навмисне порушення визначеного законом строку, протягом якого повинні розпочинатися колективні переговори, або незабезпечення роботи відповідної комісії у визначені сторонами строки. До винних осіб застосовується штраф та дисциплінарна відповідальність аж до звільнення з посади.

Відповідно до ст. 18 Закону України «Про колективні договори і угоди» на осіб, які представляють роботодавця чи профспілки

або інші уповноважені трудовим колективом органи і з вини яких порушено чи не виконано зобов'язання щодо колективного договору, угоди, накладається штраф і вони також несуть дисциплінарну відповідальність аж до звільнення з посади. За цією ж статтею на вимогу профспілок, іншого уповноваженого трудовим колективом органу роботодавець зобов'язаний вжити заходів, передбачених законодавством, до керівника, з вини якого порушуються чи не виконуються зобов'язання щодо колективного договору, угоди. Нормами чинного законодавства не розтлумачено, про застосування яких саме заходів йдеться у ч. 2 ст. 18 Закону України «Про колективні договори і угоди», отже, вбачається що це може бути якась керівна вказівка в порядку підлеглості або притягнення винного керівника до дисциплінарної відповідальності відповідно до компетенції роботодавця.

Відповідно до ст. 19 Закону України «Про колективні договори і угоди» за ненадання інформації, необхідної для ведення колективних переговорів і здійснення контролю за виконанням колективних договорів, угод, винні особи, що представляють роботодавця чи профспілки або інші уповноважені трудовим колективом органи, несуть відповідальність у вигляді штрафу або дисциплінарну відповідальність.

Порядок і строки накладення штрафів за порушення вимог Закону України «Про колективні договори і угоди» регламентуються Кодексом України про адміністративні правопорушення, справи розглядаються судом за поданням однієї зі сторін колективного договору, відповідних комісій або з ініціативи прокурора.

Відповідальність за трудовим контрактом передбачена ч. 3 ст. 21 КЗпП України. Нагадаємо, що контракт є особливою формою трудового договору. В контракті строк його дії, права, обов'язки, умови матеріального забезпечення і організації праці працівника, умови розірвання договору, в тому числі дострокового, можуть встановлюватися угодою сторін. Також угодою сторін може встановлюватися відповідальність сторін за порушення умов трудового контракту.

Відповідно до постанови Кабінету Міністрів України від 19.03.1994 р. № 170 контрактна форма трудового договору застосовується до працівників при прийнятті (найманні) на роботу лише у випадках, прямо передбачених законами (наприклад, для керівників підприємств – на підставі ст. 65 Господарського кодексу

України; для працівників фермерського господарства – на підставі ст. 27 Закону України «Про фермерське господарство»; для помічників адвокатів – згідно зі ст. 16 Закону України «Про адвокатуру та адвокатську діяльність» тощо).

За вказаною постановою умови контракту, що погіршують становище працівника порівняно з чинним законодавством, угодами і колективним договором, вважаються недійсними, тобто склалася дещо парадоксальна ситуація, коли законодавець, з одного боку, надаючи певну свободу сторонам трудового контракту у визначенні, зокрема, відповідальності за порушення умов контракту, водночас, з іншого боку, обмежує цю свободу нормами чинного трудового законодавства.

Стаття 252⁵ КЗпП України в загальних рисах окреслює порядок відшкодування підприємством збитків, заподіяних іншим організаціям і державі, а також сплати штрафів, неустойок та інших санкцій, встановлених законодавством за рахунок госпрозрахункового доходу колективу. Відповідно до вказаної статті роботодавець визначає конкретні підрозділи і працівників, винних у заподіянні збитків, що їх зазнало підприємство, доводить це до відома трудового колективу і покладає на конкретні підрозділи і працівників майнову (матеріальну) відповідальність відповідно до законодавства.

Сьогодні зазначений вид відповідальності відповідного поширення та належної нормативної деталізації не отримав, а отже, матеріальна відповідальність працівників будь-яких підрозділів роботодавця можлива лише в межах інституту матеріальної відповідальності працівників за шкоду, заподіяну юридичній особі.

Особливістю наведених вище видів відповідальності є те, що при їх дослідженні не можна говорити про відповідальність за порушення трудового законодавства як таку, оскільки порушення вимог закону однією стороною трудового договору має наслідком, замість застосування тих чи інших санкцій, виникнення певної правомочності в іншій стороні. Тобто ми бачимо, що відповідальність в рамках трудових відносин регулюється положеннями як трудового права, так й інших галузей права (адміністративного, кримінального тощо).

При цьому, якщо відповідальність, визначена нормами трудового права, передбачає диспозитивний характер її застосування – правомочна особа сама приймає рішення щодо застосування певних санкцій до винної особи. У разі ж притягнення працівника або

роботодавця до кримінальної або адміністративної відповідальності такого права вибору не існує – відповідальність має незворотний характер.

Таким чином, ми бачимо, що відповідальність в трудових відносинах входить у предмет регулювання не тільки трудового права, а й інших галузей права, що, безперечно, не йде на користь правозастосовній практиці. Так, «розкиданість» правових норм, відсутність їх узагальненості, не дає можливості суб'єктам трудових відносин належним чином реагувати на порушення своїх прав та вжити відповідних заходів, а також усвідомлювати ймовірним порушникам ступінь та міру відповідальності за скоєне ними протиправне діяння.

Вищезазначене підкреслює необхідність перегляду існуючої правової системи, присвяченої регулюванню відповідальності в трудових відносинах, у частині її систематизації в рамках однієї галузі – трудового права. Тим більше, якщо звернутися до перспективного законодавства – проекту Трудового кодексу України, то можна побачити те, що хоча він і присвячує книгу восьму відповідальності сторін трудових відносин, однак фактично не вирішує до кінця вказану проблему, оперуючи в своїх положеннях таким стандартним словосполученням, як «відповідальність відповідно до закону».

УДК 349.2(477)

ПРОБЛЕМИ ІМПЛЕМЕНТАЦІЇ МІЖНАРОДНИХ НОРМ ЩОДО РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН У ЗАКОНОДАВСТВО УКРАЇНИ

Лукаш С. С.,

*начальник Сумської філії ХНУВС,
д-р юрид. наук, доцент*

Для кожної демократичної, соціально розвиненої держави належне правове регулювання трудових відносин є одним з основних завдань. При цьому дане питання регулюється як на національному, так і на міжнародному рівні. І це не дивно, адже від стану правового регулювання трудових відносин та його методів залежить суспільний спокій як на окремому підприємстві, в установі, організації, так і в усій державі. Саме тому сьогодні в Україні, як і в

усьому світі, досить важливим є вироблення певних стандартів, яких повинні дотримуватися всі суб'єкти трудових відносин.

У зв'язку з цим особливого значення набуває процес імплементації міжнародних стандартів у сфері праці в національне законодавство, у тому числі з питань співвідношення централізованого та локального регулювання трудових відносин.

Аналізуючи сучасні тенденції розвитку правового регулювання в країнах Заходу, можна виявити наявність у світовій практиці двох тенденцій:

- дерегулятивна (Великобританія, США, Канада), яка базується на тому, що в основу регулювання трудових відносин покладено індивідуальний трудовий контракт як вияв вільного вибору працівника умов своєї роботи, а колективні договори розглядаються як спосіб протидії такому вільному вибору (характеризується незначним рівнем членства у профспілках);
- правоутоворююча (країни Західної Європи), заснована на законодавчо закріпленому праві на ведення колективних переговорів і укладення колективних договорів, угод, де при цьому їх умови є юридично обов'язковими, нагляд за дотриманням цієї норми здійснюють трудові суди чи інші державні органи (характеризується доволі високим рівнем членства у профспілках).

Аналізуючи сучасну соціально-економічну, політичну та правову ситуацію в Україні та зважаючи на характер її вияву, приєднуємося до точки зору С. Кострюкова, який вказує, що Україна належить до країн із правоутоворюючою моделлю регулювання трудових правовідносин. Вчений, наприклад, щодо реалізації в Україні відповідної моделі регулювання трудових правовідносин, на підставі їх аналізу в праві країн Західної Європи, Великобританії, США, Канади, доходить висновку, що в нашій країні, враховуючи пропозиції МОП, слід надати перевагу правоутоворюючій (централізованій) моделі регулювання трудових правовідносин. Так, на наш погляд, це також додатково можна обґрунтувати тим, що якщо Україна є країною, в якій має місце континентальна (романо-германська) система права, яка стосовно трудового права втілюється в правоутоворюючу модель, то під час імплементації досвіду інших країн необхідно це враховувати. Зокрема в контексті нашого дослідження це вказує на те, що для України переважне значення має досвід саме країн континентальної Європи. Отже,

імплементация норм Європейського законодавства у сфері праці у вітчизняне законодавство повинна відбуватися з урахуванням особливостей правоутворюючої моделі регулювання трудових правовідносин, де у співвідношенні централізованого та локального методів перший виступає правовою базою для реалізації другого.

І в цьому зв'язку вказаних методів особлива увага повинна бути приділена ролі держави в особі її уповноважених органів не тільки як основного видавця регуляторних актів, а й як інституції, що забезпечує дотримання сторонами трудових відносин положень законодавства, яким урегульовані трудові та пов'язані з ними відносини. Наприклад, Є. Є. Шестакова, спираючись на світовий досвід, вказує на те, що у країнах з перехідною економікою використання приватного управління пенсійними коштами, зібраними в рамках обов'язкового страхування, повинне супроводжуватися введенням ефективних механізмів контролю за процесами розміщення пенсійних резервів і розподілом доходу від цих операцій.

На обґрунтування позиції щодо напрямку вирішення проблеми пріоритету в співвідношенні централізованого та локального методів регулювання відносин з приводу праці під час діяльності з імплементції норм Європейського законодавства наведемо слова Є. Н. Єгорової. Вчена відзначає, що забезпечення прав та законних інтересів працівників, зокрема у сфері оплати праці, в країнах Європейського Союзу йде двома шляхами. Перший полягає в законодавчому закріпленні привілею вимог працівників перед рештою кредиторів. Другий підхід реалізується через створення спеціальних гарантійних фондів (страхових), які компенсують втрати працівникам у випадку банкрутства підприємства, що, зокрема, передбачено Директивою Ради 80/987/ЄЕС від 20 жовтня 1980 р. про зближення законодавства держав-членів, яке стосується захисту працівників у випадку банкрутства роботодавця та широко розвинено в країнах Євросоюзу. Головний принцип, на якому засновано цей інститут, полягає в тому, що виконання роботодавцем своїх обов'язків гарантується за допомогою незалежної установи. В нашій країні, як можна дійти висновку з аналізу положень ст. 31 Закону України «Про відновлення платоспроможності боржника або визнання його банкрутом», реалізовано перший варіант. Узагальнюючи наведене можна відзначити, що в більшості країн Західної Європи права працівника визнаються пріоритетним

об'єктом захисту, що і знаходить своє вираження в праві ЄС. Відповідно, і вітчизняний законодавець повинен це враховувати.

Але поряд з визнанням пріоритету централізованого методу правового регулювання праці, що, на наш погляд, є певним імперативом для законодавця, також можна вести мову про виокремлення ще одного напрямку імплементації норм Європейського законодавства у сфері праці у вітчизняне законодавство.

Як ми вважаємо, сутність його полягає в тому, що поряд із нормативно-правовою регламентацією низки актуальних питань у сфері праці на рівні законів, що вказує про визнання та спробу вирішення відповідних проблем з боку законодавця, слід паралельно здійснити заходи щодо розроблення та запровадження додаткових засобів забезпечення (гарантування) відповідних трудових прав працівників. За своєю природою вони можуть мати характер соціально-економічних засобів підтримання, гарантування додаткового забезпечення як безпосередньо трудових прав працівників, так і кореспондуючих їм обов'язків роботодавців. І таке взаємопов'язане (права – обов'язки) вирішення питання, на наш погляд, створює певний комплексний механізм стабілізації правовідносин з приводу праці в нашій країні, що є особливо актуальним в сучасних умовах світової економічної кризи та є вельми поширеним у країнах Європейського Союзу. Причому застосування таких засобів цілком можливо як на загальнодержавному рівні (централізований метод), так і на рівні регіону або навіть на рівні окремого підприємства (локальний метод).

Підбивачи підсумки слід відзначити, що основні проблеми імплементації норм Європейського законодавства полягають у наступному:

- незавершеність процесу приєднання до основних правових актів ЄС у сфері праці;
- відсутність чіткого механізму імплементації їх положень з урахуванням практики його застосування та тлумачення уповноваженими органами ЄС;
- недосконалість механізму гарантування прав, проголошених в основних правових актах ЄС у сфері праці;
- брак методологічних розробок щодо порядку, умов та форм реалізації правових актів ЄС у сфері праці в регулюванні трудових та пов'язаних із ними правовідносин.

З цього приводу варто зауважити, що подолання вказаних проблем можливе завдяки подальшому вдосконаленню процесу

гармонізації трудового законодавства України з правом ЄС, у тому числі з урахуванням особливостей реалізації в ньому централізованого і локального методів регулювання трудових та пов'язаних із ними правовідносин.

УДК 349.22:613.6

СТАНДАРТИ МІЖНАРОДНОЇ ОРГАНІЗАЦІЇ ПРАЦІ У СФЕРІ ОХОРОНИ ПРАЦІ

Івчук Ю. Ю.,

*доцент кафедри правознавства Східноукраїнського
національного університету імені Володимира Даля,
канд. юрид. наук*

На сучасному етапі розвитку суспільства право на безпечні та здорові умови праці є одним із центральних соціальних прав індивіда. За таких умов особливого значення набуває система міжнародно-правових заходів, спрямованих на підвищення рівня безпеки умов праці, та їх реалізація державами – учасницями світового співтовариства.

2 листопада 2011 р. Україна ратифікувала Конвенцію МОП № 155 «Про безпеку й гігієну праці та виробниче середовище» 1981 р., положення якої поширюються на всі галузі економічної діяльності, де використовується наймана праця.

По-перше, цим міжнародним актом визначені засади національної політики. Кожна держава має за погодженням із представницькими організаціями роботодавців і працівників розробити і здійснювати національну політику в галузі безпеки й гігієни праці та виробничого середовища, виходячи з національних умов, з метою запобігати нещасним випадкам і завданню шкоди здоров'ю, якнайбільше мінімізуючи ризики у виробничому середовищі. Головним чином має бути приділена увага: порядку використання матеріальних елементів (обладнання робочих місць, інструменти тощо); зв'язкам між матеріальними елементами праці й особами, які виконують або контролюють роботу; професійній підготовці осіб, які так чи інакше беруть участь у досягненні адекватних рівнів безпеки й гігієни праці; співробітництву робочої групи і підприємства; захисту працівників та їхніх представників від дисциплінарних заходів унаслідок здійснених ними належним чином дій відповідно до національної політики. Новим є обов'язок вживати необхідних заходів для забезпечення того, щоб особи, які розроб-

ляють, виготовляють, імпортують, постачають або передають механізми, обладнання або речовини для професійного використання, пересвідчувалися в їх безпеці для здоров'я працівників, надавали відповідну інформацію про порядок використання у виробництві. У Конвенції також наголошується, що для працівника, який залишив небезпечну для життя і здоров'я ситуацію на виробництві, не можуть наставати негативні наслідки.

По-друге, Конвенція приділила увагу організації системи охорони праці безпосередньо на підприємстві. Зокрема, від роботодавців повинно вимагатися настільки, наскільки це є обґрунтовано практично можливим, а) забезпечення безпеки робочих місць, механізмів, обладнання тощо; б) забезпечення відсутності загрози здоров'ю з боку хімічних, фізичних та біологічних речовин й агентів; в) надання відповідного захисного одягу і засобів для недопущення загрози виникнення нещасних випадків або шкідливих наслідків для здоров'я; г) передбачення заходів для вирішення питань, пов'язаних із виникненням аварійних ситуацій та нещасних випадків на виробництві.

Зауважимо, що українське законодавство покладає на роботодавця обов'язки щодо створення безпечних умов праці на виробництві та встановлює юридичну відповідальність за їх невиконання, але не містить зауваження про те, що не завжди з об'єктивних причин це можливо. Конвенція ж у більшості статей встановлює принцип розумності й містить формулювання «настільки, наскільки це є обґрунтовано практично можливим».

Аналізуючи положення Конвенції, бачимо, що принциповим для забезпечення гігієни праці є співробітництво між керівництвом і працівниками в рамках підприємства, адже безпечні умови праці необхідні не тільки чи навіть не стільки роботодавцю, скільки самим працівникам, бо стосуються їх здоров'я, і працівники мають ставитися до цього відповідально, всіляко сприяти роботодавцю у процесі становлення системи охорони праці на підприємстві.

Конвенція МОП № 161 «Про служби гігієни праці» 1985 р. ратифікована Україною 10 березня 2010 р. Під терміном «служба гігієни праці» вона розуміє службу, на яку покладено в основному профілактичні функції та відповідальність за консультування роботодавця, працівників та їх представників на підприємстві з питань вимог про створення й підтримання безпечного та здорового виробничого середовища, пристосування трудової діяльності до здібностей працівників з урахуванням стану їхнього фізичного й

психічного здоров'я. Служба є незалежною як від роботодавця, так і від працівників та виконує переважно консультативно-дорадчі функції. Натомість в Україні служба охорони праці створюється для організації виконання правових, організаційно-технічних, санітарно-гігієнічних, соціально-економічних і лікувально-профілактичних заходів, спрямованих на запобігання нещасним випадкам, професійним захворюванням та аваріям у процесі праці, тобто виконує організаційні функції. Вона утворюється за розпорядженням роботодавця, що не відповідає міжнародному стандарту.

Вагоме значення має й Конвенція МОП № 187 «Про основи, які сприяють безпеці та гігієні праці» 2006 р., яка, проте, не ратифікована Україною. Цей акт визначає поняття «національна система безпеки і гігієни праці» як інфраструктуру, що передбачає основні рамки для проведення національної політики і національної програми у сфері безпеки та гігієни праці. Таким чином, з метою забезпечення необхідних умов праці необхідно створити цілу систему, яка передбачає не лише розроблення нормативно-правових актів, колективних угод, а й створення відповідних органів, інспекцій, що здійснюють контроль і нагляд за виконанням норм законодавства, проведення заходів щодо співробітництва між керівництвом, працівниками та їх представниками на рівні підприємства, систему професійної підготовки з питань охорони праці, проведення науково-дослідницьких робіт у цій сфері тощо.

Розглянувши загальні міжнародні стандарти охорони праці, перейдемо до розгляду тих документів, що стосуються окремих категорій працівників. Сама Міжнародна організація праці поділяє ці акти на дві групи: а) ті, що забезпечують захист від специфічних категорій ризику; б) ті, що надають захист в окремих сферах економічної діяльності.

До першого виду належать конвенції № 115 «Про захист працівників від іонізуючої радіації», № 119 «Про забезпечення машин захисними пристроями», № 136 «Про захист від небезпеки отруєння бензолом», № 139 «Про боротьбу з небезпекою, спричинюваною канцерогенними речовинами й агентами у виробничих умовах, та заходи профілактики», № 148 «Про захист працівників від професійного ризику, спричиненого забрудненням повітря, шумом та вібрацією на робочих місцях», № 170 «Про безпеку в застосуванні хімічних речовин на виробництві», № 174 «Про запобігання великим промисловим аваріям».

До другої категорії слід віднести конвенції № 3 «Про зайнятість жінок до та після пологів», № 73 «Про медичний огляд моряків», № 120 «Про гігієну в торгівлі та установах», № 167 «Про безпеку та гігієну праці у будівництві», № 176 «Про безпеку та гігієну праці в шахтах», № 184 «Про безпеку та гігієну праці в сільському господарстві».

Підводячи підсумок, відзначимо, що інтерес до належного регулювання охорони праці в Україні останнім часом зростає. Про це свідчать акти МОП, які Україна визнала останніми роками. Проте, незважаючи на такі позитивні факти, необхідно вказати, що відповідальні державні органи не застосовують комплексного підходу до організації охорони праці у всіх сферах економічної діяльності.

УДК 349.2

ДО ПИТАННЯ ВИЗНАЧЕННЯ СУТНОСТІ ТА ЗНАЧЕННЯ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ДИСЦИПЛІНИ ПРАЦІ

Колеснік Т. В.,

*доцент кафедри правового забезпечення господарської діяльності
Харківського національного університету внутрішніх справ,
канд. юрид. наук*

Дотримання трудової дисципліни є неодмінною умовою успішної праці у всіх суб'єктах господарювання незалежно від форми власності та сфери господарської діяльності, а з огляду на той факт, що економічна діяльність підприємств прямо впливає на макроекономічні показники держави, виходить, що забезпечення дисципліни праці в умовах ринкової економіки є гарантією економічного зростання держави, що є особливо актуальним у період переходу нашої держави в другу фазу світової економічної кризи. Як наголошує Р. А. Гіззатулліна, забезпечення дисципліни праці на сьогодні набуває особливого значення в питаннях: 1) оптимізації організації взаємодії усіх виробничих ланок (науково-технічний прогрес призводить до ускладнення виробничих зв'язків на підприємствах, у галузях, отже, в економіці в цілому, і це вимагає підвищеної чіткості й точності в організації взаємодії всіх виробничих ланок); 2) оптимізації праці в часі (у сучасному виробництві різко зростає ціна одиниці робочого часу у зв'язку з тим, що при цьому у виробничий процес залучається значно більша кількість високопродуктивних знарядь праці); 3) встановлення відповідальності працівника за успіх компанії (радикальна зміна системи господарського управління в умовах ринкової економіки з особ-

ливою гостротою висуває вимогу відповідальності кожного працівника не тільки за свою працю, але й за успіх персоналу, як первинного підрозділу, так і всього підприємства) [1, с. 17].

Виходячи з того, що вказані елементи значення забезпечення дисципліни праці можна об'єднати в групи, та зважаючи на те, що, власне, сутність і значення забезпечення дисципліни праці впливає із самих завдань такої дисципліни, можемо стверджувати, що забезпечення дисципліни праці має на меті досягнення кількох благ, що прямо стосуються прав та законних інтересів працівника, роботодавця, суспільства та держави у цілому, головним чином, таких:

1. Впорядкування трудових правовідносин. Важко уявити, що будь-які відносини між особами, з огляду віковічні конфлікти інтересів сторін будь-яких правових відносин, будуть стабільними, вирівняно справедливими, якщо вони не ґрунтуватимуться на певних правилах і стандартах, будуть хаотичними. Інакше кажучи, без дисциплінованості сторін правовідносин неможливе досягнення мети, яка була метою правовідносин, як і неможливо забезпечити стабільність самих правовідносин. Т. П. Базаров прямо вказує, що в основі всіх катастроф, що мали місце в суспільстві та не пов'язані з природними катаклізмами, винна особа, яка порушила дисципліну [2, с. 134].

Так, трудова дисципліна є необхідною умовою будь-якої спільної праці, незалежно від галузі економіки, організаційно-правової форми роботодавця та соціально-економічної формації суспільства, в якому вона здійснюється. У свою чергу, як відмічає Ю. В. Топчеева, відсутність належної координації діяльності та злагодженості в роботі не дозволяє належним чином управляти роботою осіб, які працюють за умовами трудового договору. Без дотримання встановленої дисципліни праці і, отже, без підпорядкування всіх учасників трудового процесу певному розпорядку, встановленому на підприємстві, унеможливується досягнення тієї мети, для якої організовується спільний трудовий процес [3, с. 252–253]. І. В. Лазор відмічає, що дисципліна праці є необхідним елементом будь-якої колективної праці для досягнення узгодженості дій окремих осіб, що прямо відображається і на одержанні високого результату спільної діяльності. Учений вказує, що з моменту виникнення найманої праці дисципліна праці стала невід'ємною складовою її регулювання, про що свідчить історично-

правовий досвід розвитку суспільних відносин із застосування найманої праці [4, с. 3].

2. Оптимізація трудової діяльності та функціонування підприємства. На сучасному етапі ринкових відносин рентабельність кожного підприємства багато в чому залежить від правильної організації найманої праці, рівня правопорядку на ньому, сумлінного виконання своєї трудової функції кожним працівником, узгодженого функціонування всіх структурних підрозділів. Дисципліна праці, як відзначають учені, дозволяє активізувати людський фактор в економіці, підвищити рівень трудової віддачі працівників. Поряд із цим, фактичне дотримання дисципліни праці суб'єктами трудового правовідношення забезпечує правопорядок у межах конкретного виробничого об'єкта, а цей правопорядок виступає складовим елементом правопорядку в суспільстві. І. В. Лазор наголошує на тому, що ефективне правове регулювання дисципліни праці має важливе значення не тільки для окремо взятого підприємства, конкретного роботодавця або працівника, але і для всього суспільства у цілому [5, с. 196; 4, с. 3–4].

3. Забезпечення зростання економіки на макрорівні. Діяльність підприємців прямо відображається на зростанні економіки держави, відповідно організованість, безпечність, зниження ризиків виробництва, які досягаються шляхом забезпечення дисципліни праці, позначаються і на загальнодержавному стані економіки. Подібної думки дотримуються й інші вчені, зокрема, вказуючи, що від продуктивної виробничої діяльності кожного підприємства, установи, організації залежить розвиток економіки країни, підвищення добробуту населення, реалізація соціальних програм, стабільність у суспільстві [4, с. 4].

Що ж стосується сутності та значення забезпечення дисципліни в сенсі фактичного вчинення компетентним суб'єктом певних дій (які називаються також дисциплінарним менеджментом), вжиття певних заходів, які впливають на поведінку особи таким чином, що вона починає дотримуватись дисципліни праці, то варто відмітити, що сутність та значення такого забезпечення виражається в реалізації певних особливих методів і засобів забезпечення дисципліни праці, які передусім виконують власну, притаманну лише їм роль, хоча й спрямовані на досягнення однієї й тієї ж самої мети і застосовуються залежно від виду порушення дисципліни праці чи причини такого порушення. Так, Г. Белоголова відзначає, що сам дисциплінарний менеджмент пе-

редбачає сукупність певних заходів, які, по-перше, повинні спиратись на використання адміністративних засобів, що передбачають розроблення локальних нормативно-правових актів, які включають норми поведінки, адекватних змісту і умовам праці на підприємстві; по-друге, спиратись на методи економіко-статистичного обліку, аналізу та оцінки втрат робочого часу через порушення трудової дисципліни; і, по-третє, регулярно використовувати методи соціологічного опитування, що дозволяють виявляти актуальні соціокультурні аспекти та ціннісно-мотиваційні чинники дотримання персоналом норм трудового поведінки [6, с. 146].

Отже, підводячи підсумок викладеного, наголосимо на важливості забезпечення дисципліни праці, процес якої фактично реалізується на двох рівнях (центральный та локальний рівень), головним чином зважаючи на те, що в процесі такого забезпечення відбувається впорядкування трудових правовідносин на підприємстві, оптимізація трудової діяльності та функціонування підприємства, забезпечення зростання економіки на макрорівні, однак такі результати будуть досягнуті лише тоді, коли саме забезпечення дисципліни праці буде відповідати вимогам національного законодавства України, міжнародно-правовим нормам, а також ґрунтуватись на таких базових принципах, як принцип добровільності та рівноправності (умовна рівність між працівником та роботодавцем і реальна рівність між працівниками).

Список літератури:

1. Гиззатуллин Р. Ф. Методы укрепления дисциплины труда на предприятии / Р. А. Гиззатуллин // Научный обозреватель. – 2013. – № 1 (25). – С. 17–18.
2. Базаров Т.П. Управление персоналом. Учебник для вузов, / Т. П. Базаров. – Москва: Юнити, 2006. – 556 с.
3. Топчєєва Ю. В. Трудова дисципліна як головна умова ефективного функціонування підприємства / Ю. В. Топчєєва // Митна справа. – 2012. – № 5 (83). – Ч. 2. – Кн. 2. – С. 251–256.
4. Лазор І. В. Юридичні і соціальні аспекти дисципліни праці : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / Лазор Ігор Валерійович. – К., 2011. – 232 с.
5. Лихолат С. М. Теоретико-методологічний аналіз дисципліни праці як чинника забезпечення економічної безпеки організації / С. М. Лихолат // Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ. Серія економічна. – 2009. – № 1. – С. 193–201.
6. Белоголовая А. Воспитание трудовой дисциплины / А. Белоголовая // Мир транспорта. – 2010. – № 4. – С. 142–147.

УДК 349.22:331

ДЕЯКІ ПИТАННЯ ВДОСКОНАЛЕННЯ НОРМ ЗАКОНОДАВСТВА ПРО ЗАЙНЯТІСТЬ ТА ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ НАСЕЛЕННЯ

Огієнко І. В.,

*доцент кафедри трудового, екологічного, аграрного права
та соціального захисту населення Харківського
економіко-правового університету,
канд. юрид. наук*

У рамках виконання Національного плану дій на 2012 рік щодо впровадження Програми економічних реформ на 2010–2014 роки «Заможне суспільство, конкурентоспроможна економіка, ефективна держава», затвердженого Указом Президента України від 12 березня 2012 р. № 187 [1] був прийнятий Закон України «Про зайнятість населення», який набув чинності з 1 січня 2013 р. Для реалізації норм закону 15 жовтня 2012 р. постановою Кабінету Міністрів України була затверджена Програма сприяння зайнятості та стимулювання створення нових робочих місць на період до 2017 р. Метою Програми є розширення можливостей реалізації права громадян на гідну працю, підвищення їх доходів шляхом створення умов для підвищення рівня зайнятості населення, стимулювання зацікавленості роботодавців у створенні нових робочих місць, збереження та розвитку трудового потенціалу, підвищення ролі заінтересованих у перетвореннях на ринку праці учасників соціального діалогу (об'єднань організацій роботодавців та професійних спілок) [2]. Не можна не погодитися, що нові нормативно-правові акти містять в собі значну кількість положень, які, на нашу думку, зможуть зрушити ситуацію на ринку праці та докорінно її змінити в позитивний бік, але все ж таки в новому законодавстві наявні і певні недоліки, які всі зусилля можуть звести нанівець.

Відповідно до п. 2 ст. 1 нового Закону безробітний – це особа віком від 15-ти до 70-ти років, яка через відсутність роботи не має заробітку або інших передбачених законодавством доходів як джерела існування, готова та здатна приступити до роботи. Також Закон вводить нове поняття «зареєстрований безробітний», що позначає особу працездатного віку, яка зареєстрована в територіальному органі центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової

міграції, як безробітна і готова та здатна приступити до роботи [3]. Це визначення майже повністю відповідає визначенню поняття «безробітний» за методологією МОП, за винятком одного вкрай важливого, на нашу думку, елемента. Відповідно до визначення МОП безробітні – це особи у віці 15–70 років (як зареєстровані, так і не зареєстровані в державній службі зайнятості), які одночасно відповідають трьом умовам: по-перше, не мають роботи (прибуткового заняття), по-друге, шукають роботу або намагаються організувати власну справу, по-третє, готові приступити до роботи протягом двох тижнів. У Законі України «Про зайнятість населення» умова обов'язкового активного пошуку роботи відсутня, що надає можливість певній категорії непрацюючих громадян, зареєструвавшись і отримавши статус безробітного, повністю перекласти питання пошуку роботи на плечі держави, при цьому ще й отримувати певні грошові виплати досить тривалий час.

Звертає на себе увагу також вік працездатності особи, який згідно з указаним вище законом становить від 15-ти до 70-ти років, що суперечить Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування», де працездатний вік становить від 16-ти до 60-ти років [4], тобто межа працездатності залежить не від настання пенсійного віку, а від можливості здійснення трудової діяльності та стану здоров'я особи.

Наслідком такої неузгодженості є низка питань, які потребують вирішення. Необхідно чітко визначити, по-перше, чи може особа після досягнення пенсійного віку мати право на визнання її безробітною, по-друге, за яких умов виникає дане право, бо така невизначеність може суттєво вплинути на статус цих осіб.

Неузгодженість виникає і з нижньою віковою межею поняття «безробітний» – 15 років, хоча п. 13 та п. 16 ст. 2 при визначенні поняття «особи працездатного віку» та «працездатні особи» вказано, що такими є особи віком від 16-ти років.

У цілому, незважаючи на наявність численних неузгодженостей у наведених в Законі визначеннях, вважаємо, що сама спроба систематизувати та дати визначення понятійному апарату, який безпосередньо стосується зайнятості і працевлаштування населення, є досить вдалою.

Список літератури:

1. Про Національний план дій на 2012 рік щодо впровадження Програми економічних реформ на 2010-2014 роки «Заможне суспільство, конкурентоспроможна економіка, ефективна держава» [Електронний ресурс] : указ Президента України від 12 берез. 2012 р. № 187/2012. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/187/2012#n21>.
2. Програма сприяння зайнятості та стимулювання створення нових робочих місць на період до 2017 року [Електронний ресурс] : затв. постановою Кабінету Міністрів України від 15 жовт. 2012 р. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/1008-2012-п>.
3. Про зайнятість населення : закон України від 5 лип. 2012 р. № 5067-VI // Урядовий кур'єр. – 2012. – 12 верес. – № 164.
4. Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування : закон України від 9 лип. 2003 р. № 1058-IV // Відомості Верховної Ради України. – 2003. – № 49. – Ст. 376.
5. Щодо проблем реалізації Закону України «Про зайнятість населення» від 05.07.2012 р. № 5067-VI: Аналітична записка Національного інституту стратегічних досліджень [режим доступу] <http://www.niss.gov.ua/articles/953/>

УДК 331.56.57

ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВОЇ МІГРАЦІЇ В РОСІЇ

Павлів-Самойл Н. П.,

*доцент кафедри господарсько-правових дисциплін юридичного
факультету ННІ права, психології та економіки Львівського
державного університету внутрішніх справ,
канд. юрид. наук*

Система регулювання залучення іноземної робочої сили у Росії знаходиться у процесі становлення і розвитку. Огляд різних джерел вказав, що міграційна політика Росії в основному полягає у визначенні квоти для тимчасового проживання та роботи іноземців.

Звертаючись до історії російського міграційного права варто зауважити, що перше правове встановлення квоти було здійснено в 2002 році. Відповідно до Закону РФ «Про правовий статус іноземних громадян в Російській Федерації» іноземних громадян, які підпадають під систему квот, визначено як «тимчасово проживаючих на території Росії», за винятком народжених в Російській Федерації, які перебувають у шлюбі з громадянином Росії, який має місце проживання в країні, а також які вкладають інвестиції в російську економіку.

Концепцію квотування до 2006 року не було завершено, коли до Закону були внесені поправки, щоб конкретизувати вимоги для

© Павлів-Самойл Н. П., 2013

квотування осіб, «які прибули в Російську Федерацію за безвізовим режимом». Квотування охоплювало тих осіб, які прибули в Російську Федерацію за візовим режимом. Для безвізових працівників з країн СНД квоти не використовувалися.

У 2007 році російська міграційна політика зазнала істотних змін.

Один з основних аспектів міграційної політики полягав у легалізації мігрантів та регулюванні трудової міграції. Законодавством встановлено, що одержання дозволу на роботу не повинне перевищувати 45-ти днів. Після отримання дозволу і сплати податку на використання робочої сили роботодавець звертається до місцевого органу Федеральної міграційної служби для отримання особистих дозволів на роботу для кожного з працюючих працівників. Щоб отримати дозвіл, необхідно надати медичну довідку кожного з мігрантів, у якій записані дані про відсутність небезпечних інфекційних хвороб. Після 30-ти днів розгляду дозволу оформляються і є готовими до одержання. Тривалість дії дозволів на роботу не змінилася порівняно з 2002 роком – мігрант отримує дозвіл протягом усього терміну угоди, але не більше ніж на 1 рік з моменту прибуття до Росії (крім висококваліфікованих спеціалістів-мігрантів, найнятих фізичними особами).

Росія визначила «пільгових» міграційних партнерів (колишні радянські республіки, які мають з Росією безвізовий режим, – Азербайджан, Вірменія, Білорусія, Казахстан, Киргизстан, Молдова, Таджикистан, Узбекистан, Україна). Мігранти з цих країн можуть одержувати дозвіл на працю особисто або через організації-посередники.

Для боротьби з корупцією законодавство з питань міграції є прозорим і простим. Державні службовці практично не мають можливості приймати незаконні акти. Таким чином, міграційне законодавство Росії було значно лібералізовано.

Це сприяло підвищенню привабливості країни для мігрантів і узгодженню диспропорції на ринку праці.

У результаті протягом 2007 року міграційні органи видали майже 2 млн дозволів на роботу для іноземних громадян, що вдвічі перевищувало показник 2006 року. Суттєво змінився склад мігрантів, які прибули офіційно: на громадян СНД припадає більше 75 % зареєстрованих трудящих-мігрантів. На початку 2008 року

мігрантами з країн СНД отримано 1821,7 тис. дозволів на роботу, загальна кількість дозволів – 2136,3 тис.

Поштовх в удосконаленні міграційного законодавства відбувся у 2008 році. Відповідно до постанови уряду РФ від 03.10.2008 р. № 737 квота на 2008 рік встановлювалась відповідно до потреб Росії із залучення іноземних працівників до пріоритетних професійно-кваліфікаційних груп. Крім того, відповідно до даної постанови квота на 2009 рік повинна була визначатись за регіонами, професіями, навичками і кваліфікацією мігрантів. Спрощений також був облік мігрантів за тимчасовим місцем проживання. Тепер працівник змушений сам подати заяву на дозвіл на роботу, а підприємець – інформувати про факт найму. Введення значно збільшених штрафів за «тіньове» працевлаштування мігрантів призвело до зменшення незаконної зайнятості. Однак роботодавці стали заявляти про необхідність працевлаштування іноземних працівників з великим відривом від реальної необхідності, користуючись відсутністю будь-якої відповідальності за подані дані.

Незважаючи на те що державне регулювання трудової міграції в Росії є далеко не завершеним, однак частково сформовані і функціонують:

- інститут міграційного права, який включає в себе великий перелік федеральних законів, правил і постанов, що стосуються трудової міграції (наприклад, Список інфекційних захворювань, що є небезпечними для інших і є підставою для відмови у видачі надання або відкликання дозволів на тимчасове проживання для іноземних громадян та осіб без громадянства або місця проживання або роботу в Російській Федерації або Положення про видачу іноземним громадян та особам без громадянства, дозволу на працевлаштування);
- Інститут організаційного механізму трудової міграції, у свою чергу розділений на:
- інститут адміністративного управління трудової міграції, що є формальним інститутом, основним завданням якого є контроль адміністративно-правового регулювання міграції;
- інститут посередництва трудової міграції, який є умовно формальним, спрямованим на сприяння легальній міграції, зокрема додержання прав мігрантів і зведення до мінімуму затягування під час реєстрації мігрантів. Даний ін-

ститут диференціюється на Федеральну міграційну службу і організації у пошуках кваліфікованих працівників;

- інститут обліку міграції, основним завданням якого є збір точних даних про кількість відправлення та прибуття, кількість зайнятих мігрантів і нелегальних іноземців;
- інститут фінансових переказів мігрантів, який реалізується при безпосередній участі фінансових організацій у транзакції грошових коштів трудових мігрантів у країну походження.

Ставши міграційно привабливою країною в останні роки, Росія повністю відчула не тільки позитивні, але також негативні наслідки статусу країни-репіцієнта: порушення прав мігрантів, зростання екстремістських і ксенофобських тенденції в суспільстві, втрата державного контролю над міграційними процесами на ринку праці тощо. Все це сприяло удосконаленню законодавства з питань міграції, яке наразі ще триває. Поступове формування інституційної структури міграції є важливим індикатором закріплення системи регулювання трудової міграції в Росії.

УДК 349.2

ПРАВО РОБОТОДАВЦЯ НА СКОРОЧЕННЯ ЧИСЕЛЬНОСТІ АБО ШТАТУ ПРАЦІВНИКІВ

Пузирний В. Ф.,

*доцент кафедри трудового права та права соціального
забезпечення Чернігівського державного технологічного університету,
канд. юрид. наук*

Кодекс законів про працю України передбачає право роботодавця на розірвання трудового договору з працівником за підставою скорочення чисельності або штату працівників (п. 1 ст. 40). Застосування даної норми права в сучасних кризових економічних, політично-правових умовах в Україні є як ніколи актуальним. На даний час роботодавці внаслідок необхідності забезпечення подальшого функціонування підприємств вимушені використовувати своє право на скорочення чисельності або штату працівників. Дещо схожа ситуація мала місце в 1993–1998 роки, коли через спад виробництва в період економічної кризи, зміни форм власності, початок структурної перебудови велика кількість підприємств

були ліквідовані, суттєво скоротилась чисельність або штат працівників.

Необхідно звернути увагу на те, що скорочення чисельності та скорочення штату – поняття не тотожні. Міністерство праці та соціальної політики України надало роз'яснення у своєму листі «Щодо надання роз'яснення (щодо скорочення чисельності або штату працівників)» від 07.04.2011 р. № 114/06/187-11, згідно з яким скорочення чисельності або штату працівників – одна з підстав для розірвання трудового договору, передбачена п. 1 ст. 40 КЗпП України. Розірвання трудового договору за названою підставою відбувається в разі реорганізації підприємства (злиття, приєднання, поділ, виділення, перетворення), зміни його власника, прийняття власником або уповноваженим ним органом рішення про скорочення чисельності або штату в зв'язку з перепрофілюванням, а також з інших причин, які супроводжуються змінами в складі працівників за посадами, спеціальністю, кваліфікацією, професією.

Скорочення чисельності та скорочення штату – поняття відмінні. Чисельність працівників – це списочний склад працюючих, і скорочення чисельності працівників передбачає зменшення їх кількості. Штат працівників – це сукупність посад, установлених штатним розписом підприємства. Тому скорочення штату являє собою зміну штатного розпису за рахунок ліквідації певних посад або зменшення кількості штатних одиниць за певними посадами.

Основними нормативно-правовими актами, що закріплюють право роботодавця на скорочення чисельності або штату працівників, є КЗпП України, Господарський кодекс України, Закон України «Про зайнятість населення» тощо.

Так, відповідно до ч. 3 ст. 64 Господарського кодексу України, підприємство самостійно визначає свою організаційну структуру, встановлює чисельність працівників і штатний розпис. Тобто за певних обставин власник або уповноважений ним орган має право змінювати чисельність або штат працівників шляхом скорочення. Скористатись таким правом він може будь-коли, оскільки законодавство про працю не встановлює щодо цього жодних часових обмежень. Проте зміни, а також процедура звільнення працівників при скороченні чисельності або штату працівників мають бути здійснені в межах чинного законодавства.

Закон України «Про зайнятість населення» передбачає масове вивільнення працівників з ініціативи роботодавця. Так, відповідно

до ст. 48 даного Закону, масовим вивільненням з ініціативи роботодавця (крім випадку ліквідації юридичної особи) є одноразове або протягом:

1) одного місяця:

- вивільнення 10 і більше працівників на підприємстві, в установі та організації з чисельністю від 20 до 100 працівників;
- вивільнення 10 і більше відсотків працівників на підприємстві, в установі та організації з чисельністю від 101 до 300 працівників;

2) трьох місяців:

- вивільнення 20 і більше відсотків працівників на підприємстві, в установі та організації незалежно від чисельності працівників.

Таким чином, право роботодавця на скорочення чисельності або штату працівників є невід'ємним елементом його правового статусу та гарантується діючим законодавством. Разом з тим при його реалізації необхідно чітко дотримуватись правового механізму, оскільки реалізація права на щось не повинна порушувати права інших осіб.

Відповідно до ч. 2 ст. 48 Закону України «Про зайнятість населення» показники масового вивільнення працівників, заходи з їх запобігання та з мінімізації негативних наслідків устанавлюються колективними договорами та угодами, укладеними на національному, галузевому та регіональному рівнях. Це може бути перехід на неповний робочий час, обмеження прийняття на роботу нових працівників тощо.

У багатьох країнах основним механізмом запобігання колективним збільшенням є додатковий етап погодження рішення роботодавця з профспілкою. В Ізраїлі, наприклад, відповідно до загальної практики в кожному випадку колективних збільшень роботодавець зобов'язаний провести попередні консультації та переговори з відповідною профспілкою з приводу списку осіб, що звільняються. У Німеччині таке право має уповноважений орган найманих працівників (рада підприємства), без згоди якої не можуть бути звільнені особи, які користуються особливим захистом: жінки, які перебувають у відпустці по вагітності та пологах, інваліди, а також члени ради підприємства та інших представницьких органів найманих представників.

На жаль, в Україні дані етапи погодження відсутні. Проте, відповідно до ч. 3 ст. 22 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», у разі, якщо роботодавець планує звільнення працівників із причин економічного, технологічного, структурного чи аналогічного характеру або в зв'язку з ліквідацією, реорганізацією, зміною форми власності підприємства, установи, організації, він повинен завчасно, не пізніше ніж за три місяці до передбачуваних звільнень, надати первинним профспілковим організаціям інформацію щодо цих заходів, включаючи інформацію про причини наступних звільнень, кількість і категорії працівників, яких це може стосуватися, про терміни проведення звільнень, а також провести консультації з профспілками про заходи щодо запобігання звільненням чи зведенню їх кількості до мінімуму або пом'якшення несприятливих наслідків будь-яких звільнень.

Таким чином, ураховуючи вищевикладене, можна дійти висновку про те, що право та процедура реалізації права роботодавця на скорочення чисельності або штату працівників передбачена нормами діючого законодавства. Останнім часом в Україні дуже часто застосовується вивільнення працівників у зв'язку зі скороченням чисельності або штату працівників підприємств, установ і організацій. У цих випадках трудовий договір може бути розірваний на підставі п. 1 ст. 40 КЗпП України лише при кількісних змінах у меншу сторону в складі працівників за посадами, спеціальностями, кваліфікацією, професіями та при дотриманні умов звільнення, передбачених чинним законодавством.

УДК 349.22:331.106

ПОНЯТТЯ ТА ОЗНАКИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ

Римар Б. А.,

*доцент кафедри трудового права та права соціального
забезпечення Національного університету «Одеська юридична академія»,
канд. юрид. наук*

Чимало науковців при розгляді питання про поняття трудового договору обмежуються його законодавчим визначенням. Однак законодавче визначення трудового договору, як і будь-яке визначення того чи іншого поняття, не можна вважати повним, таким, що адекватно відображає його зміст і значення. Поняття трудового договору є більш широким і глибоким, ніж його визначення. Для розкриття поняття трудового договору необхідно враховува-

ти не тільки його визначення, а й його ознаки, значення, тобто соціально-економічну і правову роль.

Правове визначення трудового договору міститься у ч. 1 ст. 21 КЗпП, згідно з чим трудовий договір є угодою між працівником і власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом чи фізичною особою, за якою працівник зобов'язується виконувати роботу, визначену цією угодою, з підляганням внутрішньому трудовому розпорядкові, а власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган чи фізична особа зобов'язується виплачувати працівникові заробітну плату і забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи, передбачені законодавством про працю, колективним договором і угодою сторін.

У даному визначенні трудового договору не повністю відображені три основні елементи трудового договору, виділені у науці трудового права: організаційний, особистісний та майновий. Не закріплено, що працівник зобов'язується особисто виконувати роботу, визначену цією угодою, при цьому слід було передбачити обов'язок працівника виконувати роботу за обумовленою трудовою функцією. Не встановлений обов'язок власника або уповноваженого ним органу чи фізичної особи «своєчасно і у повному обсязі» виплачувати працівникові заробітну плату. Зобов'язання роботодавця забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи, передбачаються також колективними угодами, локальними нормативно-правовими актами, про які у ч. 1 ст. 21 КЗпП не йдеться.

Уперше легальне визначення поняття трудового договору було закріплене у КЗпП 1922 р. Згідно із ч. 1 ст. 27 трудовий договір визначався як угода двох і більше осіб, за якою одна сторона надає свою робочу силу іншій стороні за винагороду.

Виходячи з даного визначення І. С. Войтинський обґрунтував наступні ознаки трудового договору: 1) несаможиттєвий характер праці, що надається у розпорядження наймача; 2) надання робочої сили, а не виконання певної роботи; 3) оплата за працю не менш встановленого мінімуму; 4) визначеність трудової функції із забезпеченням відповідних умов праці; 5) умови договору не можуть погіршувати становище працівника порівняно з нормами КЗпП, колективного договору і правил внутрішнього трудового розпорядку; 6) визначеність і законність умов трудового договору.

Учений підкреслював, що трудовий договір є організаційною формою залучення до праці, як основні його ознаки виділяв добровільність найму, надання особою, яка наймається, своєї робочої сили у розпорядження наймача і сплатуваність праці.

Спираючись на КЗпП 1922 р. К. М. Варшавський визначив три істотні ознаки трудового договору: 1) наявність угоди сторін; 2) обов'язок однієї сторони надати свою робочу силу іншій; 3) обов'язок іншої сторони сплатити винагороду.

О. С. Пашков звів ознаки трудового договору до трьох ознак, що традиційно виділялися у вітчизняній науці: 1) предметної (виконання роботи за певною спеціальністю, кваліфікацією, посадою); 2) організаційної (підлягання виконавця роботи внутрішньому трудовому розпорядку підприємства); 3) майнової (оплата праці за заздалегідь встановленими ставками, окладами і розцінками).

Є. Б. Хохлов вважає, що уся специфіка трудового договору зводиться до двох основних рис (усі інші відмітні риси, на його думку, так чи інакше пов'язані з ними або похідні від них).

По-перше, укладення трудового договору передбачає включення працівника до сфери господарювання роботодавця, завдяки чому працівник фактично стає елементом цієї сфери. По-друге, найважливішою рисою, що характеризує трудовий договір, є його предмет, тобто жива праця.

Аналізуючи визначення трудового договору (ст. 56 ТК РФ) І. Я. Кисельов також виділяв три види його елементів: зобов'язальні, особисто-правові та організаційні. Зобов'язальні елементи полягають у тому, що обидві сторони трудового договору – роботодавець і працівник – беруть на себе взаємні зобов'язання: роботодавець – надати працівникові роботу за обумовленою трудовою функцією, своєчасно і у повному обсязі сплачувати заробітну плату і забезпечити умови праці, передбачені трудовим законодавством, колективними договорами і угодами, локальними нормативними актами, а працівник як зустрічне зобов'язання зобов'язується виконувати роботу (трудова функція), визначену трудовим договором. Особисто-правові елементи трудового договору виявляються у тому, що працівник зобов'язується особисто виконувати свою роботу, а організаційний елемент – у тому, що працівник зобов'язується дотримуватися чинних у місці його роботи (в організації) правил внутрішнього трудового розпорядку.

У зарубіжній літературі відзначаються такі ознаки трудового договору, як добровільність та оплатність. Особливе значення на-

дається добровільності трудового договору – виявлення свободи праці, що виключає позаекономічний примус. Йдеться, зокрема, про свободу вибору партнера, свободу розірвання трудового договору, свободу погоджуватися або не погоджуватися на надурочну роботу. Розробники проекту Трудового кодексу України намагалися врахувати прогалини у чинному КЗпП і сформулювати більш повне визначення поняття трудового договору, яке передбачено ч. 1 ст. 39 проекту Трудового кодексу України. Відповідно до Проекту трудовий договір – угода між працівником і роботодавцем, за якою працівник зобов'язується особисто виконувати роботу (трудова функція), визначену цією угодою, з додержанням трудового законодавства, колективних договорів і угод, правил внутрішнього трудового розпорядку, під керівництвом та контролем роботодавця, а роботодавець – надати працівникові роботу за цією угодою, забезпечувати належні, безпечні та здорові умови праці, належні санітарно-побутові умови та своєчасно і в повному обсязі виплачувати заробітну плату.

Як уявляється, дане визначення потребує доповнення і уточнення. Не зовсім коректно сформульовано зобов'язання працівника «особисто виконувати роботу (трудова функція), визначену цією угодою». Зазначення у дужках «трудова функція» є невдалим, адже тоді слід розуміти як синоніми роботу і трудову функцію. Точніше було б передбачити дане зобов'язання як «виконання визначеної даною угодою трудової функції». Відповідно зобов'язання роботодавця надати працівнику роботу слід було б закріпити наступним чином: «роботодавець – надати працівникові роботу за обумовленою трудовою функцією».

У ст. 39 йдеться про виконання роботи працівником з додержанням трудового законодавства, колективних договорів і угод, правил внутрішнього трудового розпорядку. Але посилання на трудове законодавство, колективні договори і угоди у даному випадку є зайвим, оскільки відмітною рисою трудового договору (його організаційним елементом) є зобов'язання працівника виконувати роботу з додержанням правил внутрішнього трудового розпорядку, якщо робота виконується в організації. До того ж перелік нормативно-правових актів, яких повинен дотримуватися працівник, у ст. 39 дається не повний, враховуючи зміст ст. 12 «Акти трудового законодавства» та ст. 13 «Нормативні акти роботодавця». Водночас зобов'язання роботодавця «забезпечувати нале-

жні, безпечні та здорові умови праці, належні санітарно-побутові умови» – це ще неповний перелік умов праці, необхідних для виконання працівником своїх трудових обов'язків. Зазначені умови стосуються в основному виконання обов'язків роботодавця у сфері охорони праці. Доцільно було б сформулювати вказане зобов'язання роботодавця наступним чином: «забезпечувати умови праці, передбачені трудовим законодавством та іншими нормативно-правовими актами, що містять норми трудового права, колективним договором, угодами, локальними нормативно-правовими актами, угодою сторін. Зокрема, послання на угоду сторін є обов'язковим, враховуючи положення ст. 11 «Система нормативно-правових та інших актів, що регулюють трудові відносини», якою передбачено регулювання трудових відносин трудовим договором.

УДК 349.2

НОВОЕ В ПРАВОВОМ РЕГУЛИРОВАНИИ ПРАВА НА ОТДЫХ В ПРОЕКТЕ ТРУДОВОГО КОДЕКСА УКРАИНЫ

Савченко А. А.,

*заведующий кафедрой трудового, экологического,
земельного права и права социальной защиты населения
Харьковского экономико-правового университета,
канд. юрид. наук, доцент*

Согласно ст. 45 Конституции Украины каждый имеет право на отдых. Это право обеспечивается предоставлением дней еженедельного отдыха, а также оплачиваемого ежегодного отпуска, установлением сокращенного рабочего дня для отдельных профессий и производств, сокращенной продолжительностью работы в ночное время. Максимальная продолжительность рабочего времени, минимальная продолжительность отдыха и оплачиваемого ежегодного отпуска, выходные и праздничные дни, а также другие условия осуществления этого права определяются законом.

Исходя из конституционного принципа законодатель обязан при реформировании трудового законодательства учитывать требования норм Конституции Украины, а также современную политику государства в вопросах гарантирования права трудящихся на отдых.

Время труда и время отдыха являются основными социальными положениями, в которых человек пребывает в течение всей своей сознательной жизни. Причем труд всегда должен правиль-

ным образом чередоваться с отдыхом, иначе он не будет производительным.

Наукой трудового права традиционно под временем отдыха подразумевается время, в течение которого работник является свободным от выполнения трудовых обязанностей и вправе располагать им по своему усмотрению.

Законодательством Украины установлены и урегулированы следующие виды отдыха: перерывы в течение рабочего дня (смены), ежедневный отдых (перерывы между сменами), выходные дни (еженедельный отдых), праздничные и нерабочие дни, отпуска. Причем отпуска занимают важное место в структуре времени отдыха работающих.

При определении понятия отпусков, их отдельных видов и классификации ученые использовали разные подходы и методы исследования. В юридической литературе советского времени существовали разные понятия и определения отпусков, которые неоднократно менялись и дополнялись (тарифный, декретный, ежегодный, трудовой и т.д.).

Право на ежегодный отпуск является абсолютным и неотъемлемым правом каждого работника, который состоит в трудовых правоотношениях. Предоставление отпуска является обязанностью работодателя. Однако нельзя не согласиться с тем, что, выполняя свою обязанность по предоставлению отпуска, работодатель постоянно беспокоится о том, как перераспределить обязанности работника, идущего в отпуск. В связи с этим законодатель согласился с тем, что работники не имеют права использовать отпуск без согласования с работодателем. Именно поэтому действующим трудовым законодательством достаточно детально определена процедура предоставления ежегодных отпусков.

Проектом Трудового кодекса Украины закреплено право работодателя на досрочное предоставление ежегодного отпуска работникам по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации, что является новой нормой в сравнении с действующим КЗоТ и Законом Украины «Об отпусках». Кроме этого, при досрочном предоставлении отпуска работодатель имеет право не предоставлять льготы категориям работников, которые имеют право на получение отпуска в удобное для них время (несовершеннолетние, работники с семейными обязанностями, кото-

рые имеют детей в возрасте до 15-ти лет или ребенка-инвалида, инвалиды и др.).

В целом виды отпусков, которые предусмотрены проектом Трудового кодекса Украины, почти не отличаются от аналогичных видов, предусмотренных действующим Законом Украины «Об отпусках», за исключением нового вида отпусков, так называемых поощрительных.

Поощрительные отпуска могут предоставляться по инициативе работодателя за выполнение государственных и общественных обязанностей. Коллективным договором или другим нормативным актом работодателя, согласованным с выборным профсоюзным органом или уполномоченным представителем, избранным работниками этого предприятия, учреждения, организации, может предусматриваться предоставление работникам поощрительных отпусков за добросовестное исполнение трудовых обязанностей, длительный добросовестный труд или по другим основаниям.

Некоторые положения проекта Трудового кодекса Украины, которые регулируют вопросы предоставления и использования ежегодных трудовых отпусков, можно рассматривать как снижение уровня гарантий трудовых прав работников. В частности, работодатель наделяется правом одновременного предоставления отпуска всем работникам (большинству работников) предприятия или его структурного подразделения. Другими словами, работник может быть лишен возможности распоряжаться своим правом получения отпуска в удобное для него время.

Кроме того, в сравнении с действующим Кодексом законов о труде, проект Трудового кодекса Украины не содержит нормы о праве на социальный отпуск одиноких матерей (отцов) или лиц, которые усыновили ребенка. Также в проекте Трудового кодекса Украины при предоставлении отпуска, связанного с обучением, исключено положение о компенсации стоимости проезда к месту обучения в случае учебы без отрыва от производства.

Что касается отпусков без сохранения заработной платы, то их срок увеличен до трех месяцев, а согласно действующему КЗоТ этот срок не может превышать 15-ти дней в год.

Кроме того, проектом Трудового кодекса Украины устанавливается возможность работодателя временно приостанавливать работу отдельных структурных подразделений или юридического лица в целом с предоставлением работникам по их согласию от-

пуска без сохранения заработной платы или с частичным ее сохранением на срок до двух месяцев.

Таким образом, в проекте Трудового кодекса Украины прослеживается тенденция сокращения содержания и объемов существующих прав и гарантий наемных работников, и вместе с тем расширяются права работодателя, что противоречит принципам, определенным в статьях 22 и 43 Конституции Украины.

УДК 342.51

ОСОБЛИВОСТІ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ НОРМОТВОРЧОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ЄВРОКОМІСІЇ ЯК ОСНОВНОГО ОРГАНУ ВИКОНАВЧОЇ ВЛАДИ В ЄВРОПЕЙСЬКОМУ СОЮЗІ

Харчук Р. С.,

*нотаріус, Київський міський нотаріальний округ,
канд. юрид. наук*

Виходячи із специфічної правової природи Євросоюзу та його первинного (статутного) права можемо зробити висновок, що основним союзним органом виконавчої влади є Європейська Комісія (*European Commission*). Її в законодавстві ЄС, як правило, розглядають як: 1) інститут виконавчої влади як такої; 2) колегію комісарів, що виступає керівним органом ЄК як інституту.

Основні виконавчо-розпорядчі функції Єврокомісії умовно можна поділити на: 1) первинні (компетенція, що виходить із норм установчих договорів); 2) вторинні (компетенція, яка делегується Радою ЄС та Європейським парламентом).

Оскільки даний інститут влади ЄС є наднаціональним органом влади, а разом з цим і має повноваження представляти Союз на міжнародному рівні як офіційна особа, слід зазначити, що найбільш ефективно розглядати компетенцію Єврокомісії у двох аспектах:

1. Внутрішньополітичні функції (всесоюзна політика та такої, що стосується держав – членів ЄС). Широта даних повноважень ґрунтується і умотивовується сутністю даного органу влади як основного органу виконавчої влади Євросоюзу. До таких функцій необхідно віднести наступні:

а) забезпечення застосування установчих договорів ЄС та заходів, що вживаються інститутами на виконання установчих договорів і контроль за таким застосуванням державами-членами (ви-

несення приписів урядам держав-порушниць виключно можливе лише після отримання результатів проведеного офіційного моніторингу);

б) виключне право законодавчої ініціативи, тобто виняткова законодавча ініціатива (підготовка всіх політичних ініціатив Союзу). За загальним правилом, усі основні нормативно-правові акти, прийняті Радою або Радою спільно з Парламентом, розглядаються на основі пропозицій, що вносяться Комісією. Така ситуація певною мірою пояснюється причинами технічного характеру, оскільки саме Єврокомісія має у своєму розпорядженні необхідний апарат підготовки і відпрацювання запропонованих рішень; зокрема у розпорядженні ЄК перебувають досвідчені організації, а так само і статистичні служби. Таким чином, саме Комісія має всі необхідні кадрові та інші ресурси, що дозволяють забезпечити достатню кваліфіковану підготовку всіх проектів рішень законодавця ЄС;

в) розробляє висновки щодо нормативно-правових актів та програм законодавчої гілки влади. Таким чином, на виконання покладеної функції Комісія надає свої висновки щодо проектів нормативно-правових актів, які розглядаються разом з Радою Європейським парламентом на різних етапах цього розгляду або в разі застосування процедури спільного ухвалення рішень;

г) пряма нормотворчість. Європейська Комісія розробляє та приймає нормативно-правові акти на виконання встановлених Радою ЄС правил й стандартів, деталізуючи і розвиваючи їх для безпосереднього застосування, тобто формує вторинне право, норми якого не повинні суперечити первинному.

Загальна характеристика актів вторинного права Євросоюзу надана в ст. 288 Договору про функціонування ЄС, у якій вказується, що з метою здійснення компетенції Євросоюзу його органи приймають обов'язкові акти – регламенти, директиви, рішення, а також необов'язкові – рекомендації та висновки. Так, серед іншого, ЄК здійснює правотворчість у наступних галузях політики Союзу: економіка, сільське господарство, бізнес, навколишнє середовище, транспорт, правосуддя, зовнішні відносини, соціальна сфера, освіта і культура.

Отже, Єврокомісія компетентна створювати наступні нормативно-правові акти:

а) директиви (*directive*). Директива є законодавчим актом Європейського Союзу, який зобов'язує всі держави-члени виконувати або утримуватися від виконання певних дій для досягнення

конкретного результату, як правило, не регламентуючи засоби досягнення такого результату, залишаючи при цьому свободу вибору форм і методів дій щодо їх виконання, що є за своєю сутністю умовним;

б) регламенти (*regulation*). Створення та прийняття таких нормативно-правових актів, власне, як і директив, передбачалося ще статтями 189, 288 Договору ЄЕС (раніше ст. 249 Римського договору), в яких, зокрема, закріплювалась обов'язковість і безпосередність застосування регламентів. Так, необхідно зазначити, що регламент Єврокомісії – це вид нормотворчого акта Європейського Союзу, що набуває законодавчої юридичної сили у всіх державах-членах одночасно [1, с. 56–60] й має форму розпорядження. Регламент, на відміну від директиви, є актом прямого застосування і не вимагає прийняття національного законодавчого акта [2, с. 26], оскільки такі документи мають абстрактний характер, адресовані необмеженому колу держав і призначаються для безпосереднього застосування на території всіх держав-членів без імплементації у національне право [3, с. 981].

Рада може делегувати Єврокомісії й законодавчі повноваження і, залежно від обсягу і відповідних законодавчих процедур, її інститути можуть приймати закони. Більш того, ст. 288 Договору про ЄС не проводить чіткого розмежування юридичної сили між законодавчими актами та адміністративними актами, як у національних правових системах.

Разом із тим, важливо звернути увагу на систему стримувань і противаг у нормотворчості Єврокомісії. Зокрема, абз. 1 п. b ст. 51 Статуту Суду ЄС (*Protocol on the Statute of the Court of Justice protocol on the Statute of the Court Of Justice*) від 17 квітня 1957 р. передбачено виняток із правила, викладеного в § 1 ст. 256 Договору про функціонування Європейського Союзу, за яким для Суду резервуються позови, передбачені статтями 263 і 265 Договору про функціонування Європейського Союзу, які подаються державами-членами і спрямовані проти дії або бездіяльності Комісії на підставі § 1 ст. 331 Договору про функціонування Європейського Союзу. Крім того, в абз. 2 ст. 51 Статуту Суду ЄС закріплено наступне: для Суду також резервуються позови, передбачені в тих самих статтях, які подаються інститутами Союзу проти дії або бездіяльності Єврокомісії.

2. Зовнішньополітичні функції (тобто в аспекті політики, що стосується третіх держав). Єврокомісія бере активну участь у виробленні і безпосередньому впровадженні в життя політики ЄС у відносинах із тією чи іншою третьою державою або регіоном (зокрема створює рекомендації, звернення, програми, плани дій тощо).

Отже, підводячи підсумок викладеного в дослідженні, зазначимо, що основним органом виконавчої влади в Євросоюзі є Єврокомісія, яка наділена широкими (особливо після прийняття та набрання законної сили Лісабонського договору) повноваженнями в галузі нормотворення, а саме: наявність виключної законодавчої ініціативи – всі основні нормативно-правові акти, прийняті Радою або Радою спільно з Парламентом, розглядаються на основі проєктів, що вносяться Комісією; розроблення висновків щодо нормативно-правових актів та програм Ради та Європарламенту; пряма нормотворчість (розроблення та прийняття регламентів і директив, тобто створення фундаменту вторинного праву Євросоюзу). Основні інститути та держави – члени Євросоюзу можуть звернутись до Суду ЄС із позовом до Єврокомісії про скасування її нормативно-правового акта повністю чи в окремій частині. За результатами слухання Суд може відмовити в задоволенні позову або зобов'язати Комісію скасувати документ повністю чи в окремій частині.

Список літератури:

1. Steiner J. EU Law / J. Steiner, L. Woods, Ch wigg-Flesner. – 9th ed. / Oxford : Oxford University Press, 2006. – 695 p.
2. Банковский А. В. Новый этап унификации международного частного права ЕС: РИМ II / А. В. Банковский // Журнал международного частного права. – 2006. – № 3. – С. 24–36.
3. Fratelli Variola S.p.A. v. Amministrazione italiana delle Finanze: Case 34/73: Judgment of the Court of 10 October 1973 // European Court Reports, 1973. – P. 00981.

УДК 349.2:351.74

ДЕЯКІ АСПЕКТИ ЖІНОЧОГО БЕЗРОБІТТЯ В УКРАЇНІ

Чередніченко Н. А.,

*доцент кафедри трудового та господарського права
Харківського національного університету внутрішніх справ,
канд. юрид. наук*

Сучасний стан розвитку України щодо формування ринкових відносин супроводжується величезними соціальними й економічними витратами, до яких можна віднести й зростаюче безробіття.

Соціально-економічні та політичні зміни в українському суспільстві по-різному вплинули на становище жінок і чоловіків у сфері зайнятості, значною мірою збільшивши їхнє нерівність на ринку праці. Вказане робить проблему становища жінок на ринку праці, зокрема проблему жіночого безробіття, особливо актуальною, яка потребує більш широкого й комплексного дослідження.

Жінки внаслідок своєї належності до слабкої статі відрізняються рядом фізіологічних особливостей та становищем у соціальній структурі нашого суспільства. Разом з тим здатність жінки до дітонародження на ранніх стадіях людської цивілізації представляла загрозу для життєзабезпечення, що, як наслідок, викликало фемінофобію, відголоски якої збереглися до сьогодні у вигляді зневажливого ставлення до жінки як до людини другосортної та неповноцінної. Точка зору про неповноцінність жінок пов'язана також з уявленням про їх «біологічне призначення», яке робить їх залежними від чоловіків. Генеративна здатність жінок є основною причиною труднощів, які виникають у них у сфері зайнятості. Для підтримання належного рівня життєзабезпечення родини необхідний заробіток як голови родини, так і його дружини. Підвищення вартості житла, платність освіти та медичного обслуговування обумовлюють необхідність професійної зайнятості жінок.

Учасниці та учасники парламентських слухань за темою: «Рівні права та рівні можливості в Україні: реалії та перспективи», які відбулися 21 листопада 2006 р., відзначили, що в економічній сфері вся велика власність перебуває в руках чоловіків, які контролюють 90–95 % економічних ресурсів. Жінки становлять тільки 38 % усіх підприємців, які займаються індивідуальною діяльністю. Вони очолюють 26 % малих підприємств, 15 % – середніх, 12 % – великих. У промисловому бізнесі жінки обіймають 2 % керівних посад. Жіноча заробітна плата є меншою від чоловічої на третину. У соціальній сфері в найближчі 20–30 років передбачається постійне зниження пенсій жінок порівняно з пенсіями чоловіків. Пенсія жінок, за прогнозом, через 20–30 років становитиме у середньому 40–45 % пенсії чоловіків. Жінка працює фактично на 4–6 годин більше, ніж чоловік. Праця у домашньому господарстві не вважається продуктивною. Наявний глибокий гендерний розрив у системі міграції: переважну більшість емігрантів становлять жінки. Ескалація такого процесу призведе до багатьох непередбачуваних ситуацій економічного, соціального та культурного характеру.

За даними відділу зв'язків з громадськістю та ЗМІ Державного центру зайнятості станом на 1 лютого 2013 р. кількість зареєстрованих безробітних в Україні становила 564,5 тис. чоловік, з яких більше половини – жінки.

Досліджуючи проблеми жіночого безробіття, можна навести деякі причини, які призводять до такого скрутного становища жінок на ринку праці:

- по перше, необхідність урівноважити безперервність роботи з вимогами перерви у трудовій діяльності для народження дітей та догляду за ними. Жінка, яка перервала свою трудову діяльність, наприклад на три роки, з метою створення родини, на такий же термін відстає від своїх ровесників-чоловіків при поновленні роботи;
- по друге, припущення, що сімейні обставини змушуватимуть жінку бути відсутньою на роботі більше часу, ніж колегу-чоловіка;
- по-третє, наявність стереотипів у керівників-чоловіків, які вважають, що основна роль жінки – турбота про дім та родину, а не праця.

УДК 349.2:349.3

ОСОБЛИВОСТІ РЕАЛІЗАЦІЇ ПРАВА НА ПРАЦЮ ГРОМАДЯНАМИ ПОХИЛОГО ВІКУ

Чічкань М. В.,

*доцент кафедри трудового права та права соціального
забезпечення Чернігівського державного технологічного університету,
канд. юрид. наук*

Прийнятий на другій Загальносвітовій асамблеї в Мадриді у 2002 р. лозунг «суспільство для людей різного віку», підкреслює необхідність визнання літніх людей одночасно фактором розвитку та його бенефіціаріями. Кожна особа, незалежно від віку, має не лише користуватись вже існуючими благами і надбаннями, а й робити свій внесок у суспільний розвиток у міру своїх можливостей та бажання. Невпинна тенденція старіння населення зумовлює увагу міжнародних організацій до становища людей похилого віку в суспільстві, спонукає до прийняття відповідних документів міжнародного рівня з питань забезпечення таким особам можливості якомога довше бути повноцінними членами суспільства, а також не дає права жодній країні світу залишатися осторонь цієї глобальної проблеми.

За міжнародною класифікацією особою похилого віку вважається той, хто досяг 65 років. Таких осіб у світі нині 629 млн, тобто

майже кожна десята людина. До 2050 р. число їх у багатьох розвинутих країнах збільшиться вдвічі, а загальна кількість становитиме 2 млрд осіб. Відповідно до Закону України «Про основні засади соціального захисту ветеранів праці та інших громадян похилого віку» громадянами похилого віку визнаються особи, які досягли пенсійного віку, встановленого ст. 26 Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування», а також особи, яким до досягнення зазначеного пенсійного віку залишилось не більш як півтора року.

Конституція України визначає: «Кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується». На думку Н. Б. Болотіної, право на працю – це одне з фундаментальних прав людини, встановлене міжнародно-правовими актами і визнане усіма державами світу. Таке право належить до групи соціально-економічних прав і в загальному сенсі відображає потребу людини створювати і здобувати джерела існування для себе і своєї сім'ї, реалізовувати свій творчий потенціал, виражати свою особистість.

Рівність прав і можливостей та заборона дискримінації у сфері праці належить до основних принципів трудового права. Проблема рівності набула особливого значення і стосовно трудових прав осіб похилого віку. Сучасні соціально-економічні процеси, що відбуваються сьогодні на ринку праці, свідчать про те, що проблема дискримінації учасників трудових відносин за віковою ознакою є доволі актуальною. Використання праці громадян похилого віку, які не втратили працездатність і бажають продовжувати трудову діяльність, має неабияке значення у вирішенні проблеми раціонального використання трудових ресурсів.

Відповідно до ст. 11 Закону України «Про основні засади соціального захисту ветеранів праці та інших громадян похилого віку» громадяни похилого віку мають право на працю нарівні з іншими громадянами, яке додатково гарантується державними цільовими програмами зайнятості населення. Забороняється відмова у прийнятті на роботу і звільнення працівника за ініціативою власника або уповноваженого ним органу з мотивів досягнення пенсійного віку. Переведення працівника похилого віку і працівника передпенсійного віку з одного робочого місця на інше не допускається без його згоди, якщо при цьому змінюються істотні умови праці. З аналізу цієї статті вбачається, що конституційний принцип рівно-

сті громадян у всіх правах законодавцем був додержаний. Але разом із тим, розуміючи специфічність даної групи населення, держава додатково гарантує це право. Також слід звернути увагу на те, що законодавець поряд із терміном «громадяни похилого віку» використовує термін «особи передпенсійного віку», не вказуючи при цьому, яке коло осіб підпадає під дану категорію. Увага науковців вже неодноразово була прикута до цієї проблеми.

Умови договорів про працю (контрактів, угод) з громадянами похилого віку, включаючи також і їх працю в період проживання в установах соціального забезпечення, не можуть погіршувати становище або обмежувати їх права, передбачені законодавством про працю. Такі умови є недійсними. За загальним правилом для працівників похилого віку застосовується загальновстановлена тривалість робочого часу. Але на прохання працівників похилого віку власник або уповноважений ним орган може встановити неповний робочий день або неповний робочий тиждень. Оплата праці в цих випадках здійснюється пропорційно відпрацьованому часу або залежно від виробітку.

Відповідно до законодавства залучення громадян похилого віку до роботи в нічний час, а також до надурочної роботи та до роботи у вихідні дні допускається тільки за їх згодою і за умови, коли це не протипоказано їм за станом здоров'я. Підприємства, установи і організації зобов'язані постійно поліпшувати умови праці і виробничого середовища громадян похилого віку. Робоче місце громадянина похилого віку має бути обладнано відповідними технічними та іншими засобами, що сприяють збереженню його здоров'я і працездатності. З метою забезпечення поступового переходу від трудової діяльності до її припинення на підприємствах, в установах, організаціях розробляються і реалізуються програми підготовки до виходу на пенсію за віком. Вони можуть передбачати щадні умови праці, поступове скорочення за бажанням працівника робочого часу, а також заходи, що розширюють можливості громадян похилого віку в подальшій освіті, веденні здорового способу життя, у задоволенні інтересів, опануванні ремесел, та інші заходи, що сприяють адаптації громадян похилого віку до нового способу життя. Програми підготовки до виходу на пенсію за віком можуть включатися в колективні договори і угоди. За рішенням трудових колективів для поліпшення умов життя громадян похилого віку в колективному договорі чи угоді за рахунок власних коштів підприємств можуть передбачатися пільги щодо

пенсійного забезпечення, надання і оплати житла, торговельно-побутового, медичного і санаторно-курортного обслуговування, а також надання безоплатної допомоги в погашенні заборгованості за банківським кредитом. Одноразові грошові виплати громадянам похилого віку у зв'язку з виходом на пенсію, що здійснюються за рішенням трудового колективу за рахунок коштів підприємств, оподаткування не підлягають. Підприємства у необхідних випадках забезпечують професійну переорієнтацію і перепідготовку працівників передпенсійного і похилого віку, включаючи навчання за їх бажанням нових професій з урахуванням адаптаційних і вікових можливостей цих осіб.

Використання праці громадян похилого віку в сучасних умовах має важливе значення як для самих пенсіонерів, так і для формування додаткового резерву трудових ресурсів. З наведеного випливає, що проблема забезпечення громадян похилого віку можливістю працювати заслуговує на увагу як з боку держави, так і всього суспільства. Пенсіонери, які працюють, являють собою особливу, специфічну групу працівників. Поряд зі зниженням, як правило, їх загальної і професійної працездатності, їхніми перевагами є досвідченість та висока кваліфікація. Таким чином, пріоритетним напрямком державної соціальної політики в галузі забезпечення активного довголіття населення повинно стати створення умов праці, які б відповідали стану громадян похилого віку.

УДК 349.2

ДО ПИТАННЯ ПРО ПРОБЛЕМИ ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ МОЛОДІ

Чорноус О. В.,

*доцент кафедри трудового та господарського права
Харківського національного університету внутрішніх справ,
канд. юрид. наук*

Працевлаштування молоді залишається сьогодні актуальною проблемою як за кордоном, так і в Україні, тому що молодь – головна рушійна сила сучасного світу. Молодь відіграє провідну роль у міжнародних, соціальних, економічних і політичних подіях. Завдяки високому інтелектуальному потенціалу, мобільності та гнучкості молоді люди мають можливість впливати на суспільний прогрес, визначаючи майбутнє суспільства, держави та світового співтовариства. Одним із перспективних напрямків залучення молоді до суспільних процесів країни є забезпечення молоді робочи-

© Чорноус О. В., 2013

ми місцями. Актуальність проблеми підтверджують, зокрема, статистичні дані, які надає Державна служба статистики. Так, за станом на 2011 рік, в Україні проживає близько 14-ти млн молодих громадян, які становлять 29,5 % населення країни. Така висока цифра компенсується тим, що молоддю в Україні вважаються люди віком від 14-ти до 35-ти років, тоді як загальноприйнятими світовими стандартами верхня межа цього віку обмежується 24-ма роками. За останні три роки (незважаючи на загальну тенденцію скорочення населення) молодіжний сектор теж знижується як у відсотковому, так і в кількісному відношенні. Сьогодні демографічний прогноз не обіцяє нічого позитивного, передбачається, зокрема, що до 2026 р. кількість молодих людей скоротиться вдвічі.

Соціальне значення працевлаштування молоді ставить проблему молодіжного безробіття на одне з перших місць у державній молодіжній політиці. В умовах кризи пропозиція робочих місць значно скоротилася, а отже, знизилась і шанси людини без стажу роботи влаштуватись працювати. Молодь в нашій країні є особливо соціально незахищеною категорією через відсутність практичного досвіду, правових і професійних знань, в умовах жорсткої конкуренції на ринку праці. Різниця між рівнем вимог молоді щодо високого рівня життя та можливостями його досягнення, між особистими сподіваннями та труднощами часто призводить до дезадаптації молоді людини, що зрештою може спричинити поведінку протиправного характеру, тобто злочинну, а також алкоголізм, наркоманію тощо.

Отже, спробуємо розглянути ряд проблем щодо працевлаштування молоді.

Як свідчить практика, однією з основних причин низької конкурентоспроможності молодих людей на ринку праці є брак у них професійних знань, відсутність необхідної кваліфікації та трудових навичок. Поряд із цим молодь досить вигідно відрізняється від інших категорій населення своєю здатністю до творчої діяльності, високою працездатністю і мобільністю, сприйнятливостю до інновацій, гарним здоров'ям, тривалим періодом майбутньої працездатності.

Важливою проблемою зайнятості молоді є відмова роботодавця в наданні першого робочого місця. Молоді люди, що бажають працевлаштуватися, як правило, не мають досвіду роботи, відсутність якого є найбільш поширеним аргументом для відмови. Незважаючи на те, що законодавство передбачає укладення письмо-

вого трудового договору з неповнолітнім при прийнятті його на роботу, на практиці дана норма доволі часто порушується, і органи, на які покладено функцію нагляду за виконанням цього припису (а саме прокуратура, служба в справах неповнолітніх), цього не виконують. У даному випадку доцільно було б передбачити негативні правові наслідки для роботодавця за невиконання даної норми та закріпити їх окремою статтею в новому Трудовому кодексі з подальшою деталізацією.

Не менш важливою проблемою є часткова (неповна) зайнятість, тобто значна кількість молодих людей є частково зайнятими, при цьому вони працюють менше часу, ніж вони б того бажали. Високий рівень часткової зайнятості дозволяє дійти висновку про те, що молоді люди погоджуються на такі умови праці, які не відповідають вимогам правових норм, тому що вони розглядають роботу як тимчасову і не впевнені в майбутньому.

Останнім часом широко використовується укладення короткострокових трудових договорів із молодими працівниками. Це є ще одним чинником погіршення становища молоді на ринку праці, оскільки, по-перше, імовірність отримання і прийняття пропозиції щодо укладення такого виду трудового договору у молодих людей значно вища, ніж у інших. По-друге, короткострокова зайнятість є результатом того, що молоді люди не можуть отримати іншу роботу.

Однією з дієвих форм підтримки молодіжної зайнятості є працевлаштування молодих безробітних громадян шляхом надання роботодавцю дотацій за рахунок коштів Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття. Це слугувало б стимулом для роботодавців працевлаштовувати молоду людину, яка згодом зможе закріпитися на виробництві і набути як досвід роботи, так і статус висококваліфікованого фахівця. З метою забезпечення додаткових гарантій зайнятості молоді було б доцільно закріпити в новому Трудовому кодексі відповідну норму.

Отже, для вирішення проблем, які виникають при працевлаштуванні молоді, необхідно боротися не з наслідками, а з причинами їх виникнення та існування. В руслі бачення цих проблем доцільно запропонувати такі заходи їх вирішення: а) створення своєрідних відділів при центрах соціальних служб для працевлаштування молоді (неповнолітніх) у вільний від навчання час, одночасно заохочуючи таких роботодавців зниженням розміром подат-

ків; б) сприяння створенню молодіжних малих підприємств, кооперативів; в) створення при вузах або при службах зайнятості відділів зі сприяння працевлаштуванню молоді.

Право на працю є одним з основних прав людини. І для того, щоб говорити про майбутнє нашої держави, а саме молоді, потрібно підтримати її сьогодні і допомогти у реалізації цього життєво необхідного права людини.

УДК 349.22:331.106.26(477).001.36

**ФОРМА ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ ЯК ПІДСТАВИ
ВИНИКНЕННЯ ІНДИВІДУАЛЬНИХ ТРУДОВИХ
ПРАВОВІДНОСИН: ПОРІВНЯЛЬНИЙ АНАЛІЗ ЧИННОГО
ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА ТА ПРОЕКТУ
ТРУДОВОГО КОДЕКСУ УКРАЇНИ**

Андропова В. А.,

*здобувачка кафедри трудового права та права соціального
забезпечення Національного університету «Одеська юридична академія»*

Єдиною підставою виникнення трудових правовідносин у проекті Трудового кодексу України між працівником та роботодавцем визнається трудовий договір.

З цього приводу російський вчений-правознавець Л. Ю. Бугров у своїй праці «Проблемы свободы труда» пише про те, що факт визнання трудового договору єдиною юридичною формою реалізації працівниками права на працю, який раніше був прогресивним, на противагу примусовим формам залучення до праці, давно вже став протидією свободи праці, обмеженням можливості вибору працівника.

Проблеми трудового договору досліджують такі вчені, як: Н. Б. Болотіна, В. С. Венедиктов, О. В. Данилюк, М. І. Іншин, П. Д. Пилипенко, С. М. Прилипко, В. І. Прокопенко, Г. І. Чанишева та ін.

Сьогодні за законодавством України про працю трудовий договір може бути укладено як у письмовій формі, так і в усній. Закон вказує лише на те, що трудовий договір укладається, як правило, в письмовій формі. Тобто вимога про укладення трудового договору в письмовій формі має так би мовити рекомендаційний, необов'язковий характер.

Як зазначав М. Г. Александров, укладення усного трудового договору, особливо з юридичною особою, обов'язково пов'язане не лише з певними конклюдентними діями, а й з певною документацією встановлюваних відносин. І такими волевиявленнями, що

© Андропова В. А., 2013

найчастіше зустрічаються на практиці, з боку працівника він називав: заяву працівника про прийняття на роботу; подання трудової книжки адміністрації; фактичний початок роботи, а з боку роботодавця – фактичний допуск до роботи працівника і видання наказу про його зарахування на роботу.

Водночас КЗпП України у ч. 1 ст. 24 передбачає випадки, коли дотримання письмової форми трудового договору є обов'язковим. Так, відповідно до ч. 1 ст. 24 КЗпП України, письмова форма трудового договору є обов'язковою у наступних випадках:

- 1) при організованому наборі працівників;
- 2) при укладанні трудового договору про працю в районах з особливими природними географічними і геологічними умовами та умовами підвищеного ризику для здоров'я;
- 3) при укладанні контракту;
- 4) у випадках, коли працівник наполягає на укладенні трудового договору у письмовій формі;
- 5) при укладанні трудового договору з неповнолітніми;
- 6) при укладанні трудового договору з фізичною особою;
- 7) в інших випадках, передбачених законодавством України.

Як і за чинним трудовим законодавством України, відповідно до ст. 41 проекту Трудового кодексу України трудовий договір може бути укладено як в письмовій, так і в усній формі шляхом фактичного допуску працівника до виконання трудових обов'язків. У Проекті вказується на пріоритет письмової форми трудового договору. Однак при цьому, на відміну від чинного КЗпП України, в проекті Трудового кодексу України не закріплено випадків обов'язкової письмової форми трудового договору (навіть тоді, коли на цьому наполягає працівник), що скоріше за все, призведе до того, що відсоток трудових договорів, укладених у письмовій формі, зменшиться.

Не зовсім коректним вбачається формулювання, яке міститься в ч. 3 ст. 41 проекту Трудового кодексу України: «Трудовий договір вважається укладеним і тоді, коли працівника за розпорядженням чи з дозволу роботодавця фактично було допущено до роботи без укладення трудового договору». Очевидно, що трудовий договір буде укладений і в даному випадку лише в усній формі, інакше трудові відносини між працівником і роботодавцем не

виникли б і не було б підстав допускати працівника до роботи. Тому більш правильною вбачається наступне формулювання: «Трудовий договір вважається укладеним і тоді, коли працівника за розпорядженням чи з дозволу роботодавця фактично було допущено до роботи без укладення трудового договору в письмовій формі».

Отже, можна погодитись з думкою П. Д. Пилипенка, який наголошує на тому, що письмова форма трудового договору гарантуватиме сторонам дотримання їх взаємних прав і обов'язків у процесі праці, але не матиме безпосереднього впливу на визначення моменту укладення трудового договору, як це характерно для письмової форми, що підписується сторонами за фактом взаємних переговорів при прийнятті на роботу. Визначальним у цьому випадку буде наказ чи розпорядження роботодавця або інший факт, наприклад фактичний допуск до роботи.

Також необхідно згадати про наказ Міністерства праці та соціальної політики від 08.06.2001 р. № 260 «Про затвердження Форми трудового договору між працівником і фізичною особою, яка використовує найману працю, та Порядку реєстрації трудового договору між працівником і фізичною особою, яка використовує найману працю». У наказі йдеться про те, що трудовий договір, який укладений у письмовій формі між працівником і фізичною особою у трьох примірниках, фізична особа повинна подати на реєстрацію до державної служби зайнятості за місцем свого проживання у тижневий строк з моменту фактичного допущення працівника до роботи.

Для порівняння Трудовий кодекс Російської Федерації вимагає від роботодавця укладення з працівником трудового договору в письмовій формі навіть у тому випадку, коли працівник вже фактично був допущений до роботи, не пізніше трьох робочих днів від дня фактичного допущення працівника до роботи (ч. 2 ст. 67).

Необхідно зауважити, що тільки договір, укладений письмово, де чітко зафіксовані зобов'язання працівника, зобов'язання підприємства і відповідальність за порушення договору зможуть повністю гарантувати сторонам відсутність різноманітних відхилень від їх волі, що була висловлена на момент укладення трудового договору.

Проте, можна зауважити, що трудовий договір наразі у письмовій формі укладається далеко не завжди, в основному тоді, коли цього вимагає чинне законодавство. Однак і у випадку прямої вимоги закону письмової форми трудового договору такої вимоги не завжди дотримують.

УДК 349.2

РЕФОРМУВАННЯ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА В АСПЕКТІ ВДОСКОНАЛЕННЯ СУДОВОГО ЗАХИСТУ ПРАВ ПРАЦІВНИКІВ

Бойко В. Б.,

*суддя Зарічного районного суду м. Суми, здобувач
Харківського національного університету внутрішніх справ*

Проаналізувавши сучасний стан захисту трудових прав працівників в Україні та теоретичне визначення механізму такого захисту, можна дійти наступних висновків.

Одним зі шляхів створення якісної системи трудового законодавства є його реформування, яке повинно відповідати реаліям сьогодення, відображати основні закономірності правового регулювання соціально-економічних відносин у суспільстві, а також забезпечити їх належну охорону та захист.

Розвиток ринкової економіки в Україні супроводжується масовим порушенням трудових прав працівників, зростанням безробіття та зубожінням більшості працездатного населення країни. Тому сучасне життя і ставить питання про розроблення дієвого механізму судового захисту трудових прав працівників у державі та створення умов для належної реалізації конституційних прав і свобод людини за допомогою кодифікації трудового законодавства та реформування трудового права України.

Сучасне трудове право України формально гарантує захист не тільки прав і свобод працівника і роботодавця в трудових правовідносинах, а й інших законних інтересів, які відображені в нормах права і виявляються у намаганні суб'єкта користуватися конкретним соціальним благом. Для цього і потрібен надійний юридичний механізм їх реалізації та захисту. Юридичний інструментарій для вирішення відповідних правозахисних завдань є не лише сучасною соціальною необхідністю та об'єктивною закономірністю, а й оптимальним, адекватним сучасним умовам цивілізації способом, що виражає соціальну цінність права як регулятора трудових та безпосередньо з ними пов'язаних відносин.

Юридичний механізм повинен застосовуватися таким чином, щоб був досягнутий ефект, який реалізує соціальну цінність, силу трудового права як гаранта охорони трудових прав і законних інтересів працюючого. А для цього необхідно зробити державу та

суспільство гарантом стабільності дії правових норм. Без встановлення правопорядку у сфері трудових відносин неможливий подальший розвиток економіки країни та підвищення добробуту населення, що можна здійснити лише шляхом проведення трудової правової реформи.

У сучасних умовах розвитку ринкової економіки на зміну в минулому єдиному власникові і роботодавцю – державі приходять безліч суб'єктів різних організаційно-правових форм здійснення фінансово-господарської діяльності, що ставить перед державою нові завдання із захисту трудових прав суб'єктів трудових правовідносин. Тому зараз треба розглядати реалізацію державного захисту трудових прав у трьох основних напрямках: по-перше, в законотворчій діяльності; по-друге, в діяльності безпосередньо державних суб'єктів нагляду та контролю за дотриманням трудового законодавства; по-третє, в діяльності судових органів у сфері захисту трудових прав.

Найбільш ефективною формою захисту трудових прав працюючих сьогодні є судова форма захисту. Стаття 55 Конституції України визначає право усіх громадян на захист своїх прав і свобод у суді. Кожному гарантується право на оскарження в суді рішень, дій чи бездіяльності органів державної влади, органів місцевого самоврядування, посадових і службових осіб. Стаття 124 Конституції України передбачає, що судочинство здійснюється Конституційним Судом України і судами загальної юрисдикції. До судів загальної юрисдикції ст. 125 Конституції України відносить Верховний Суд України, вищі судові органи спеціалізованих судів, апеляційні і місцеві суди.

Тенденція розвитку демократичних процесів у нашій державі свідчить про те, що кількість судових позовів про відновлення порушених трудових прав зростає з кожним роком. Проблемами судового захисту трудових прав працівників у сучасних умовах можна назвати: відсутність спеціалізованих трудових судів та трудового процесуального законодавства; тяганина в процесі розгляду трудових судових справ; факти неузгодженості законодавчого визначення трудових прав та прийнятих судових рішень, що викликаються шляхом втручання представників владних структур або корупційними діями. Вирішення цих проблем та розроблення нового юридичного механізму підвищення ефективності та якості розгляду трудових спорів у судах не лише слугуватиме за-

хисту трудових прав суб'єктів трудових правовідносин, але й сприятиме побудові в Україні правової соціальної держави.

Дуже важливим аспектом при реформуванні трудового законодавства є вирішення існуючих проблем сучасного судового захисту трудових прав працівників шляхом удосконалення системи судових органів України та розроблення норм трудового процесуального права. У більшості країн Європи вже давно діють спеціалізовані трудові суди, при цьому досвід їх діяльності представляє інтерес і для України, тому що ці країни мають приблизно однакоvu кількість працездатного населення. Наявність спеціалізованих трудових судів, а також процесуальних трудових норм надасть реальну можливість ефективного та справедливого вирішення трудових спорів, а тим самим забезпечить реалізацію права на захист людини в процесі праці.

УДК 349.2:351.83(477)

**ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ДІЯЛЬНОСТІ ОРГАНІВ
ДЕРЖАВНОГО НАГЛЯДУ ЗА ДОДЕРЖАННЯМ
ЗАКОНОДАВСТВА ПРО ПРАЦЮ В СУЧАСНИХ УМОВАХ
РЕФОРМУВАННЯ ТРУДОВОГО ПРАВА УКРАЇНИ**

Дворник С. І.,
*начальник Територіальної державної
інспекції праці – Головний державний інспектор праці
в Сумській області, здобувач Сумського державного університету*

Статтею 19 Конституції України визначено, що правовий порядок в Україні ґрунтується на засадах, відповідно до яких ніхто не може бути примушений робити те, що не передбачено законодавством. Органи державної влади та органи місцевого самоврядування, їх посадові особи зобов'язані діяти лише на підставі, в межах повноважень та у спосіб, що передбачені Конституцією та законами України.

Сьогодні основним нормативним актом, який визначає правові та організаційні засади, основні принципи і порядок здійснення державного нагляду (контролю) у сфері додержання законодавства про працю, повноваження органів державного нагляду (контролю), їх посадових осіб і права, обов'язки та відповідальність суб'єктів господарювання під час здійснення державно-

го нагляду (контролю), є Закон України «Про основні засади державного нагляду (контролю) у сфері господарської діяльності».

Відповідно до ст. 4 цього нормативного акта виключно законами встановлюються: органи, уповноважені здійснювати державний нагляд (контроль) у сфері господарської діяльності; види господарської діяльності, які є предметом державного нагляду (контролю); повноваження органів державного нагляду (контролю) щодо зупинення виробництва (виготовлення) або реалізації продукції, виконання робіт, надання послуг; вичерпний перелік підстав для зупинення господарської діяльності; спосіб здійснення державного нагляду (контролю); санкції за порушення вимог законодавства і перелік порушень, які є підставою для видачі органом державного нагляду (контролю) припису, розпорядження або іншого розпорядчого документа. При цьому орган державного нагляду (контролю) не може здійснювати державний нагляд (контроль) у сфері господарської діяльності, якщо закон прямо не уповноважує такий орган на здійснення державного нагляду (контролю) у певній сфері господарської діяльності та не визначає повноваження такого органу під час здійснення державного нагляду (контролю).

Аналіз діючої нормативно-правової бази дозволяє виокремити наступні органи державної влади, до компетенції яких належить здійснення нагляду за додержанням законодавства про працю.

У сфері державного нагляду за дотриманням законодавства про працю центральне місце посідає **Державна інспекція України з питань праці**, яка є правонаступником прав та обов'язків Державного департаменту нагляду за додержанням законодавства про працю, що діяв у системі Міністерства праці та соціальної політики України. Саме вказана інспекція входить до системи органів виконавчої влади і забезпечує реалізацію державної політики з питань нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю, зайнятості населення, законодавства про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності, у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності та витратами, зумовленими народженням та похованням, на випадок безробіття в частині призначення нарахування та виплати допомоги, компенсацій, надання соціальних послуг та інших видів матеріального забезпечення з метою дотримання прав і гарантій застрахованих осіб.

Державна служба гірничого нагляду та промислової безпеки України є центральним органом виконавчої влади, який забезпечує реалізацію державної політики з промислової безпеки, охорони праці, державного гірничого нагляду, охорони надр та державного регулювання у сфері безпечного поводження з вибуховими матеріалами промислового призначення.

Державна інспекція техногенної безпеки України є правонаступником Державного департаменту пожежної безпеки. На Держтехногенбезпеки України покладено завдання реалізації державної політики у сферах пожежної і техногенної безпеки, цивільного захисту, державного нагляду (контролю) у цих галузях та за діяльністю аварійно-рятувальних служб, внесення пропозицій щодо її формування; здійснення державного нагляду (контролю) за додержанням та виконанням вимог законодавства у сферах пожежної і техногенної безпеки, цивільного захисту населення і територій від надзвичайних ситуацій природного та техногенного характеру (що також побічно стосується нагляду за дотриманням законодавства про працю), за діяльністю аварійно-рятувальних служб тощо.

Указом Президента України від 09.12.2010 р. №1085/2010 створено **Державну санітарно-епідеміологічну службу України, основними завданнями** якої є внесення пропозицій щодо формування державної політики у сфері санітарного та епідемічного благополуччя населення; реалізація державної політики у сфері санітарного та епідемічного благополуччя населення, що також *побічно стосується нагляду за дотриманням законодавства про працю*.

При цьому сьогодні питання щодо поширення положень Закону України «Про основні засади державного нагляду (контролю) у сфері господарської діяльності» на діяльність **органів прокуратури, фондів державного соціального страхування, Пенсійного фонду України, Державної служби України з питань регуляторної політики та розвитку підприємництва** остаточно правозастосовною практикою не вирішене.

У свою чергу, наявність такої чисельної кількості органів державної влади аж ніяк не йде на користь поліпшенню існуючого стану у сфері правового регулювання трудових відносин. Запровадження Закону України «Про основні засади державного нагляду (контролю) у сфері господарської діяльності», на жаль, не надало очікуваного ефекту. А отже, існуюча ситуація вимагає розроблен-

ня єдиного спеціального законодавчого акта, в якому були б чітко сформульовані та закріплені всі органи державного нагляду за додержанням законодавства про працю, а також їх компетенція, взаємодія та повноваження.

УДК 349.2:331.108.642

ДО ПИТАННЯ ПРИНЦИПІВ ДИСЦИПЛІНАРНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ

Іванова Г. С.,

*здобувач Науково-дослідного інституту
правового забезпечення інноваційного розвитку
Національної академії правових наук України*

Як інститут трудового права дисципліна праці є сукупністю правових норм, що регулюють внутрішній трудовий розпорядок та визначають трудові обов'язки сторін трудового договору, а також методи забезпечення виконання цих обов'язків. За недодержання цих правових норм настає дисциплінарна відповідальність – застосування роботодавцем у порядку, передбаченому трудовим законодавством, до працівника, який учинив дисциплінарний проступок, дисциплінарного стягнення.

Важливим чинником ефективного і правомірного використання заходів дисциплінарної відповідальності щодо працівників є розуміння основних принципів застосування цього різновиду юридичної відповідальності.

Законності належить перше місце серед усіх принципів дисциплінарної відповідальності. Її можна визначити як принцип, що властивий усім галузям права. Згідно з п. 22 ч. 1 ст. 92 Конституції України виключно законами України визначаються засади цивільно-правової відповідальності, діяння, які є злочинами, адміністративними або дисциплінарними правопорушеннями, а також відповідальність за них. За Рішенням Конституційного Суду України у справі про відповідальність юридичних осіб від 30 травня 2001 р., в якому наголошується на важливості гарантій захисту прав та свобод людини і громадянина, підкреслюється, що Конституцією встановлено наступне: а) склад правопорушення як підстава притягнення особи до юридичної відповідальності і заходи державно-примусового впливу за його вчинення визначаються виключно законом, а не будь-яким іншим нормативно-правовим актом; б) юридична відповідальність особи є індивідуальною; в) ніхто не може відповідати за діяння, що на час їх учинення не

визнавалися законом як правопорушення; г) особа не може бути двічі притягнутою до юридичної відповідальності одного виду за одне й те саме правопорушення (статті 58 і 61, пункти 1 і 22 ч. 1 ст. 92 Конституції України). Системний аналіз викладених конституційних положень дав підстави дійти висновку, що за своїм змістом п. 22 ч. 1 ст. 92 Основного Закону спрямовано не на встановлення переліку видів юридичної відповідальності, а на визначення того, що виключно законами України мають урегульовуватися засади цивільно-правової відповідальності (загальні підстави, умови, форми відповідальності тощо), підстави кримінальної, адміністративної й дисциплінарної відповідальності; діяння, які є злочинами, адміністративними або дисциплінарними правопорушеннями (основні ознаки правопорушень, що утворюють їх склад), і відповідальність за них. У такий спосіб Конституція України заборонила врегульовувати зазначені питання підзаконними нормативно-правовими актами і проголосила, що лише Верховна Рада України у відповідному законі вправі визначати, яке протиправне діяння визнається адміністративним правопорушенням чи злочином, а також міру відповідальності за нього.

Принцип законності полягає в тому, що підстави дисциплінарної відповідальності мають бути чітко визначені, підтверджені, досліджені конкретні факти, на яких будуються звинувачення працівника, в порядку, визначеному трудовим законодавством. Цей принцип також передбачає рівність усіх суб'єктів трудових правовідносин, гарантованість прав і свобод працівників, забезпечення їх гарантування, відповідність міжнародно-правовим стандартам та можливість поновлення порушених прав.

Принцип обґрунтованості впливає із принципу законності, бо законне рішення, законний захід примусового впливу на працівника може бути тільки обґрунтованим. Обґрунтоване рішення – це рішення, яке побудоване на досліджених доказах, з урахуванням тяжкості вчиненого, особи працівника, систематичності порушень дисципліни праці тощо.

Справедливість дисциплінарної відповідальності (до речі, лише справедливе стягнення сприяє охороні дисципліни праці та вихованню дисциплінованості в працівника) полягає у: а) накладенні дисциплінарного стягнення лише за дії (бездіяльність), які є порушенням дисципліни праці; б) застосуванні дисциплінарних стягнень, які б не принижували людської гідності, тру-

дової честі працівника; в) накладенні лише одного стягнення за одне порушення дисципліни праці.

Принцип доцільності полягає в тому, щоб дисциплінарне стягнення: а) накладалося лише тоді, коли воно може виправити винного і запобігти іншим порушенням дисципліни праці; б) було індивідуалізоване, тобто відповідало тяжкості вчиненого порушення та заподіяної шкоди; в) було більш м'яким, якщо мети дисциплінарної відповідальності досягнуто раніше, ніж це передбачалося; г) взагалі не накладалося, якщо мети дисциплінарної відповідальності можна досягти без цього; д) замінювалося в належних випадках переданням питання про порушення дисципліни праці на розгляд громадської організації або товариського суду.

Принцип справедливості дисциплінарної відповідальності закріплює характер дисциплінарних стягнень, під час обрання яких роботодавець повинен враховувати ступінь тяжкості вчиненого проступку і заподіяну ним шкоду, обставини, за яких учинено проступок, і попередню роботу працівника. Дисциплінарний статут органів внутрішніх справ України уточнює ці нормативні положення та вказує, що при визначенні виду дисциплінарного стягнення мають враховуватися тяжкість проступку, обставини, за яких його скоєно, заподіяна шкода, попередня поведінка особи та визнання нею своєї вини, її ставлення до виконання службових обов'язків, рівень кваліфікації тощо. Також принцип справедливості полягає в неможливості посилення відповідальності за результатами розгляду скарги працівника, який був їй підданий. Принцип справедливості містить у собі також вимогу застосування одного юридичного покарання за одне правопорушення.

Невідворотність відповідальності полягає в тому, що жоден факт дисциплінарного порушення не повинен залишитися без відповідного правового реагування роботодавця. Якщо на порушення дисципліни праці на підприємствах, установах, організаціях не реагувати належним чином певними санкціями, які передбачені в Кодексі законів про працю України (догана, звільнення), у статутах, положеннях про дисципліну, це може призвести до небезпечних наслідків (аварії на виробництві, виробничий травматизм тощо). Тому для забезпечення високопродуктивної праці колективу найманих працівників дисциплінарні стягнення є обов'язковими для застосування.

Принцип доцільності характеризує дисциплінарну відповідальність як засіб досягнення певних соціальних цілей. Його дія пе-

редбачає чітку індивідуалізацію відповідальності, врахування під час вибору дисциплінарного стягнення властивостей особи правопорушника, роду та характеру його діяльності. Принцип доцільності виражається також у можливості звільнення від покарання, дострокового зняття дисциплінарного стягнення.

Презумпція невинуватості працівника полягає в тому, що він не повинен доводити свою винуватість чи невинуватість. Проблема доказування дисциплінарного проступку має бути повністю вирішена роботодавцем. Для визнання протиправної поведінки працівника дисциплінарним проступком роботодавець зобов'язаний встановити наявність вини. Єдине, що може зажадати власник або уповноважений ним орган від працівника (порушника трудової дисципліни), – це письмові пояснення вже виявленого правопорушення. Згідно ж зі ст. 7 Конвенції МОП № 158 «Про припинення трудових відносин з ініціативи підприємця» 1982 р. трудові відносини з працівником не припиняються з причин, пов'язаних із його поведінкою або роботою, доти, доки йому не нададуть можливість захищатись у зв'язку з висунутими проти нього звинуваченнями, крім випадків, коли від роботодавця не можна обгрунтовано чекати надання трудівникові такої можливості. Працівник навіть може відмовитися від надання пояснень, і в такому випадку складають акт, який підписується особами, що засвідчують цей факт, але відмова в наданні пояснення не перешкоджає керівнику притягнути такого працівника до дисциплінарної відповідальності.

УДК 349.22:331.106

ЩОДО РЕГУЛЮВАННЯ КОЛЕКТИВНО-ДОГОВІРНИХ ВІДНОСИН У ПРОЕКТІ ТРУДОВОГО КОДЕКСУ УКРАЇНИ

Котвіцький І. О.,

*здобувач Східноукраїнського національного
університету імені Володимира Даля*

Трудові відносини з моменту їх правової регламентації відіграють у суспільному житті досить вагомий роль. Так, від багатьох учених донині можна почути, що «сучасна система права стоїть на трьох китах – цивільному, кримінальному та трудовому праві». Але наразі, як не прикро це стверджувати, в нашій державі вказаному виду суспільних відносин приділяється все менше і менше уваги. Як приклад можна навести діючий Кодекс законів про пра-

© Котвіцький І. О., 2013

цю України. Так, указаний кодифікований акт у сфері регулювання трудових відносин був прийнятий ще на початку 70-х років минулого сторіччя. До сьогодні він зазнав лише несуттєвих, «косметичних» змін, залишивши при цьому соціалістичну концепцію регулювання трудових відносин.

Такий юридичний вакуум у нормативно-правовій базі про працю змушує учасників трудових відносин самостійно вживати заходів щодо його заповнення шляхом прийняття локальних нормативно-правових актів, ключовим серед яких є колективний договір. Таким чином, колективний договір, будучи необов'язковим локальним актом для суб'єктів трудового права, нині отримує свою обов'язкову доцільність, що обумовлена необхідністю нормативного закріплення правовідносин, які не врегульовані положеннями діючого законодавства про працю та постійно виникають на виробничому, соціально-економічному та професійному рівнях, з урахуванням економічних можливостей конкретної юридичної особи.

Відразу ж слід зазначити, що колективно-договірні відносини є досить специфічним явищем, вони дуже чутливо реагують на будь-які коливання, що відбуваються в суспільстві, а тому повинні ґрунтуватися на відповідній правовій базі. Сьогодні правові засади розроблення, укладення та виконання колективних договорів закріплені в положеннях Закону України «Про колективні договори та угоди». На жаль, вказаний законодавчий акт був прийнятий ще в 1993 році і у зв'язку з моральною застарілістю його положень сьогодні не в змозі виконати покладені на нього завдання. Через це наразі в Україні колективні договори на більшості підприємств просто дублюють положення чинних нормативно-правових актів та не включають в себе додаткові взаємні зобов'язання роботодавця і працівників щодо регулювання виробничих, трудових, соціально-економічних відносин. Тим самим така практика просто суперечить самій ідеї укладення колективних договорів, що повинні виступати найбільш дієвим механізмом регулювання трудових та соціально-економічних відносин на підприємстві, в установі, організації.

Якщо звернутися до перспектив реформування колективно-правового регулювання трудових відносин, то найдоцільнішим до запровадження нам вбачається новий Трудовий кодекс України. На думку Г. М. Жаркова, вказаний кодифікований акт «повинен стати законодавчим актом, що встановлює й закріплює основні принципи й положення, мінімальні гарантії й способи захисту

трудових прав, а більшість питань, пов'язаних з регулюванням умов праці і її оплати, наданням соціальних благ і переваг, повинні вирішуватися в колективному договорі» [1, с. 53]. На цей час в Україні найбільше перспектив бути затвердженим як основний кодифікований акт у сфері праці має проект Трудового кодексу України, що був зареєстрований 04 грудня 2007 року у Верховній Раді України під № 1108 та прийнятий 20 травня 2008 року в першому читанні за основу (далі – проект Трудового кодексу).

Правове регулювання колективних трудових відносин міститься в кн. 6 проекту Трудового кодексу, яка так і називається – «Колективні трудові відносини». Відповідно до ст. 351 вказаного проекту Кодексу колективний договір – це правовий акт, що регулює трудові та соціально-економічні відносини між працівниками і роботодавцем, встановлює трудові та соціально-економічні права і гарантії для працівників. Проект Трудового кодексу також передбачає, що у колективному договорі встановлюються взаємні зобов'язання сторін щодо регулювання трудових та соціально-економічних відносин, зокрема: організації виробництва і праці; забезпечення повної зайнятості; професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників; режиму роботи, тривалості робочого часу і часу відпочинку, встановлення правил внутрішнього трудового розпорядку; умов формування і зростання обсягів фонду оплати праці; мінімального рівня оплати праці; встановлення форм і систем оплати праці, відрядних розцінок, тарифної сітки, схем посадових окладів, умов запровадження, скасування та розмірів надбавок, доплат, премій, винагород та інших заохочувальних, компенсаційних і гарантійних виплат; міжкваліфікаційних (міжпосадових) співвідношень; строків і форм виплати заробітної плати; норм праці; соціально-побутових пільг; участі працівників у використанні прибутку підприємств (якщо це передбачено статутами); забезпечення прав та інтересів працівників у разі зміни форми власності, корпоратизації, реструктуризації, банкрутства чи ліквідації підприємства; умов праці; охорони праці; загальнообов'язкового державного соціального страхування; використання об'єктів соціально-побутового призначення; житлово-побутового забезпечення, культурного, медичного обслуговування, організації оздоровлення і відпочинку, зайняття фізичною культурою і спортом працівників; умов для забезпечення профспілкової діяльності. Колективний договір може передбачати

додаткові порівняно з законодавством та угодами норми, соціально-побутові пільги, а також матеріальне заохочування працівників медичних, дитячих, культурно-освітніх, навчальних і спортивних закладів, організацій громадського харчування та організацій, що обслуговують працівників і не входять до його складу. Положення колективних договорів, що погіршують порівняно із трудовим законодавством та угодами становище працівників чи суперечать їм, є недійсними.

Таким чином, з наведених положень проекту Трудового кодексу можна зрозуміти, що перспективне законодавство про працю фактично дублює існуюче правове регулювання колективно-договірних відносин, що в подальшому, безперечно, аж ніяк не буде сприяти поширенню укладення колективних договорів. Натомість, навпаки, вказаний проект Трудового кодексу, в разі його прийняття, буде ускладнювати реалізацію прав роботодавця та трудового колективу на укладення колективних договорів.

Як приклад можна навести положення проекту Трудового кодексу України, відповідно до яких колективний договір укладається в юридичній особі, її структурних підрозділах, а також у роботодавця – фізичної особи. Безперечно, визначення сторін колективного договору є ключовим елементом трудових відносин. З цим погоджується і більшість науковців: «одним з найважливіших питань колективно-договірного регулювання є визначення сторін колективного договору» [2, с. 145]. Правильне вирішення питання про сторони колективного договору має не тільки теоретичне, але і практичне значення, тому що воно пов'язане з важливою проблемою дійсності колективного договору та відповідальності сторін за невиконання прийнятих зобов'язань [3, с. 121].

У свою чергу, розробниками Кодексу не конкретизовано, у якого саме роботодавця-фізичної особи колективний договір укладається. Так, серед наведеної категорії роботодавців можна виокремити такі види, як фізичні особи-приватні підприємці, самозайняті особи (адвокати, нотаріуси тощо), фізичні особи, що використовують працю для задоволення своїх побутових потреб. З приватними підприємцями все зрозуміло – вказані особи можуть наймати значну кількість працівників, праця яких може бути пов'язана з виробничою діяльністю, небезпекою для здоров'я, застосуванням елементів спецодягу тощо. Через це в таких випадках індивідуальне регулювання праці потребує додаткової системати-

зації та узагальнення в положеннях колективного договору. Самозайняті ж особи та фізичні особи, що використовують працю для своїх побутових потреб, не здійснюють масовий найм робочої сили, тому регулювання відносин у сфері праці в цьому випадку здійснюється виключно на індивідуальному рівні – рівні трудового договору.

Незрозумілим також є положення проекту Трудового кодексу України, відповідно до якого колективний договір може укладатися для декількох юридичних осіб з однаковим видом діяльності, що належать одному власникові. Вказана норма взагалі суперечить існуючій концепції колективно-договірного регулювання праці, яка включає колективні договори та угоди. Нагадаємо, що саме угоди передбачають своє поширення на певне коло юридичних осіб (залежності від території або галузі).

Крім того, положення проекту Трудового кодексу України не встановлюють мінімальної граничної кількості найманих працівників, за наявності якої може бути укладений колективний договір. А це, у свою чергу, дає змогу укласти колективний договір як на великих підприємствах, де працює значна кількість працівників, так і у роботодавця, в якого працює один найманий працівник, і відносини з яким можуть цілком бути врегульовані в рамках трудового договору.

Таким чином, вищезазначене свідчить про те, що в найближчій перспективі колективно-договірні відносини суттєвих позитивних змін не зазнають. Указана ситуація, безперечно, зменшить рівень застосування колективних договорів та посилить вплив індивідуального регулювання трудових відносин.

Список літератури:

1. Жарков Г. М. Трудове право України: підручник / Г. М. Жарков. – К. : Ленвіт, 2007. – 428 с.
2. Антонова Л. И. Локальное правовое регулирование (теоретическое исследование) / Л. И. Антонова. – Ленинград, 1985. – 152 с.
3. Гирич О. Г. Трудове право: курс лекцій: для студ. юрид. вузів та фак. / О. Г. Гирич. – К. : Вілбор, 1999. – 208 с.

УДК 349.2

ДО ПИТАННЯ ЮРИДИЧНИХ ФАКТІВ У ТРУДОВОМУ ПРАВІ

Криворучко В. В.,

*здобувач Харківського національного
університету внутрішніх справ*

Виникнення будь-яких правовідносин, у тому числі й трудових, завжди відбувається на підставі юридичних фактів. Також з юридичними фактами пов'язані й інші юридичні наслідки. Як зазначав ще Г. Ф. Шершеневич, юридичні відносини виникають, змінюються і припиняються внаслідок юридичних фактів, тобто настання таких обставин, з якими норми об'єктивного права поєднують певні юридичні наслідки [1, с. 623].

Розуміючи під юридичними фактами взагалі всі обставини, з якими діюче право пов'язує виникнення, зміну або припинення юридичних відносин, М. Г. Александров зауважував: «Оскільки право регулює суспільні відносини, то будь-який юридичний факт є фактом суспільного життя. Водночас життєві факти самі по собі не мають властивості бути юридичними фактами. Вони стають юридичними фактами тільки тоді, коли їм таке значення надається нормами права» [2, с. 219].

Як відомо, трудові правовідносини породжує низка юридичних фактів, серед яких особливе місце посідає трудовий договір. Так, відповідно до ст. 21 КЗпП України та ст. 38 проекту Трудового кодексу України, підставою для виникнення трудових відносин є трудовий договір. Більше того, остання закріплює трудовий договір як таку підставу, без якої неможливе виникнення трудового правовідношення. Однак відповідно до ч. 1 ст. 38 Проекту у випадках, передбачених законодавством, статутними документами або нормативними актами роботодавця, колективним договором, трудовий договір укладається (змінюється) на підставі: 1) призначення на посаду; 2) обрання на посаду; 3) результатів конкурсу; 4) рішення суду.

Виходячи з вищезазначеного одним із юридичних фактів у трудовому праві визнається результат конкурсу. Слід звернути увагу на те, що в діючому Кодексі законів про працю України результатами конкурсу, як і всім іншим юридичним фактам, крім трудового договору і контракту, увага не приділяється. Зокрема не визначається поняття «конкурс», умови та наслідки його проведення.

У проекті Трудового кодексу України цьому питанню приділено значно більше уваги. Так, відповідно до ст. 62 «Прийняття на роботу за конкурсом» Проекту для застосування конкурсного відбору є необхідним: по-перше, існування вимоги трудового законодавства або рішення роботодавця щодо проведення конкурсу, по-друге, оголошення публічно інформації про проведення конкурсу, по-третє, створення конкурсної комісії, по-четверте, затвердження роботодавцем порядку проведення конкурсу, по-п'яте, укладення з переможцем конкурсу трудового договору. Зазначена стаття передбачає також випадки, коли конкурсний відбір не застосовується (прийняття на роботу осіб, направлених у рахунок броні чи квоти; укладення строкового трудового договору для заміщення працівника, за яким зберігається місце роботи; укладення строкового трудового договору на строк до одного року; прийняття на роботу осіб, які навчалися за рахунок коштів роботодавця; в інших випадках, передбачених законодавством чи колективним договором).

Слід звернути увагу на норми Закону України «Про державну службу» від 17 листопада 2011 р. № 4050-VI, які передбачають одночасне встановлення для претендента на посаду державного службовця двох заходів перевірки: конкурсний відбір та випробування. Так, відповідно до ч. 1 ст. 25 Закону, рішення про призначення на посаду державної служби груп II, III, IV і V приймається керівником державної служби в державному органі, органі влади Автономної Республіки Крим або їх апараті за результатами конкурсу не пізніше 30 календарних днів після оприлюднення інформації про його переможця на підставі протоколу засідання конкурсної комісії, якщо інше не передбачено законом. Частина 1 ст. 26 Закону встановлює, що при призначенні на посаду державної служби груп II, III, IV і V за пропозицією конкурсної комісії, зазначеною у відповідному протоколі її засідання, суб'єктом призначення може бути встановлено випробування з метою підтвердження відповідності рівня професійної компетентності державного службовця вимогам профілю професійної компетентності відповідної посади державної служби. Строк випробування встановлюється від 60 до 120 календарних днів. У разі незгоди особи з рішенням про встановлення випробування вона вважається такою, що відмовилася від посади державної служби.

Вважаємо, що у цьому випадку є певний перебір з перевірочними заходами, оскільки вже конкурс повинен відповісти на пи-

тання про те, хто з претендентів більше підходить для зайняття відповідної посади державної служби.

Список літератури:

1. Шершеневич Г. Ф. Общая теория права / Г. Ф. Шершеневич. – Рига, 1924. – 805 с.
2. Александров Н. Г. Трудовое правоотношение / Н. Г. Александров. – М. : Юрид. изд-во М-ва юстиции СССР, 1948. – 336 с.

УДК 349.22:331.108.644.7

**ТРУДОПРАВОВА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ
КЕРІВНИКА ПІДПРИЄМСТВА**

Малиновська К. А.,

*аспірант кафедри трудового права Національного університету
«Юридична академія України імені Ярослава Мудрого»*

Завдання щодо забезпечення ефективного оперативного управління людьми й майном вимагає наділення керівників значним обсягом повноважень. Опрацювання механізмів, що дозволяють запобігти порушенням і зловживанням з їх боку, – нагальна потреба сьогодення. З одного боку, підвищення ступеня юридичної відповідальності виступає певною гарантією від перевищення повноважень, якими наділені такі особи; з іншого – всі елементи правового статусу керівника повинні бути збалансовані.

Як впливає зі змісту ст. 65 Господарського кодексу України, керівником підприємства є особа, яка наймається (призначається або обирається власником чи уповноваженим ним органом) та самостійно вирішує всі питання діяльності підприємства в межах і порядку, визначених установчими документами. Керівник підприємства – це одноособовий виконавчий орган (директор, генеральний директор) або голова та члени колективного виконавчого органу (правління, дирекції, ради директорів тощо) господарського товариства. Цей висновок підтверджується положеннями Закону України «Про акціонерні товариства» щодо акціонерного товариства, відповідно до компетенції виконавчого органу належить вирішення всіх питань, пов'язаних із керівництвом поточною діяльністю товариства, крім питань, що належать до виключної компетенції загальних зборів та наглядової ради.

Керівник підприємства, установи чи організації, виконуючи свої трудові обов'язки, своїми діями може спричинити значно більшу шкоду, ніж ту, яку може спричинити будь-який інший працівник.

Тому проблема відповідальності керівників підприємств, установ, організацій має не тільки теоретичне, а й практичне значення.

Матеріальну відповідальність керівників підприємств за трудовим законодавством слід чітко відмежовувати від їх цивільно-правової відповідальності. Елемент складності вносить подвійна правова природа відносин «керівник – власник підприємства». Ці відносини є не лише трудовими, а й корпоративними. Керівник є одночасно і працівником, до якого застосовується трудове право, і виконавчим органом (членом виконавчого органу, якщо останній є колегіальним), який підпорядковується положенням корпоративного права.

Загальна тенденція до проникнення цивільного права у трудовоправову сферу знайшла свій вияв у ч. 4 ст. 92 Цивільного кодексу України, відповідно до якої у випадках, коли члени органу юридичної особи та інші особи, які відповідно до закону чи установчих документів виступають від імені юридичної особи, порушують свої обов'язки щодо представництва, вони несуть солідарну відповідальність за збитки, завдані ними юридичній особі. Під іншими особами маються на увазі перш за все керівники, оскільки саме вони несуть обов'язки щодо представництва. Зауважимо, проте, що сфера дії ч. 4 ст. 92 ЦК України є обмеженою. Вона застосовується тільки тоді, коли відповідні особи, у тому числі керівники підприємств, установ, організацій виступають від імені юридичної особи і порушують свої обов'язки щодо представництва.

Ще один випадок, коли необхідно розмежовувати матеріальну відповідальність за трудовим законодавством і цивільно-правову відповідальність, пов'язаний із застосуванням п. 7 ст. 134 Кодексу законів про працю України, який встановлює повну матеріальну відповідальність за шкоду, завдану не при виконанні трудових обов'язків. Текст цього законодавчого положення чіткий і зрозумілий, зрозуміла і його мета – надати працівникові певну пільгу: хоч шкода і завдана не при виконанні трудових обов'язків, вона відшкодовується згідно з трудовим законодавством. Це ставить працівника під захист норм трудового права, які виключають матеріальну відповідальність за не отримані роботодавцем прибутки. Однак Пленум Верховного Суду України у постанові № 14 «Про судову практику в справах про відшкодування шкоди, заподіяної підприємствам, установам, організаціям їх працівниками» дійшов

висновку, що за п. 7 ст. 134 КЗпП України відшкодовується не тільки пряма дійсна шкода, а й неодержані прибутки.

Як правило, за трудовим законодавством України керівники підприємств несуть обмежену матеріальну відповідальність у розмірі прямої дійсної шкоди, але не більше свого середнього місячного заробітку. Це загальне правило ст. 132 КЗпП України при правозастосуванні не може конкурувати зі спеціальними приписами, що встановлені ст. 134 Кодексу, але ж спеціальними щодо ст. 132 КЗпП України є і правила п. 2 ст. 133 цього Кодексу, згідно з якими керівники підприємств несуть матеріальну відповідальність у розмірі заподіяної з їх вини шкоди, але не більше свого середнього місячного заробітку у цілій низці випадків. Ці випадки викладені в п. 2 ст. 133 КЗпП України непослідовно: зайві грошові виплати називають підставою матеріальної відповідальності і поряд із цим такою підставою визначають невжиття необхідних заходів до запобігання простоям, хоч простої переважно тягнуть пряму дійсну шкоду у вигляді зайвих грошових виплат; неправильна постановка обліку і зберігання матеріальних чи грошових цінностей визначають як підставу матеріальної відповідальності поряд із невжиттям необхідних заходів до запобігання розкраданню, знищенню і зіпсуттю матеріальних та грошових цінностей, хоч неправильна постановка обліку і зберігання є одним із видів невжиття необхідних заходів до запобігання зазначеним негативним явищам.

Згідно з п. 9 ст. 134 КЗпП України керівники підприємств, установ, організацій всіх форм власності винні у несвоєчасній виплаті заробітної плати понад один місяць, що призвело до виплати компенсацій за порушення строків її виплати, за умови, що Державний бюджет України та місцеві бюджети, юридичні особи державної форми власності не мають заборгованості перед цим підприємством, несуть повну матеріальну відповідальність за зазначені виплати. Ця правова норма є спеціальною стосовно норми, яка передбачає обмежену матеріальну відповідальність у випадках заподіяння прямої дійсної шкоди зайвими грошовими виплатами, бо виплата компенсацій, про які йдеться в п. 9 ст. 134 Кодексу, є одним із випадків здійснення зайвих грошових виплат, передбачених п. 2 ст. 133 КЗпП України.

Матеріальна відповідальність керівників підприємств також пов'язана із встановленням матеріальної відповідальності контрахтом, який укладається згідно з ч. 3 ст. 21 Кодексу і за пого-

дженням сторін може передбачати відповідальність керівника, в тому числі матеріальну.

Кодекс законів про працю, а саме ст. 41 КЗпП України, містить додаткові підстави розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу з окремими категоріями працівників за певних умов. Крім підстав, передбачених ст. 40 Кодексу, трудовий договір з ініціативи власника або уповноваженого ним органу може бути розірваний також у випадках:

а) одноразового грубого порушення трудових обов'язків керівником підприємства, установи, організації всіх форм власності (філіалу, представництва, відділення та іншого відокремленого підрозділу), його заступниками, головним бухгалтером підприємства, установи, організації, його заступниками;

б) винних дій керівника підприємства, установи, організації, внаслідок чого заробітна плата виплачувалася несвоєчасно або в розмірах, нижчих від установленого законом розміру мінімальної заробітної плати.

Викладене дає підстави для висновку про те, що положення чинного законодавства про матеріальну відповідальність керівників підприємств, установ, організацій потребують удосконалення. Оптимальне вирішення цієї проблеми пов'язане з дослідженням усіх аспектів спеціального правового врегулювання трудових відносин з участю даної категорії працівників.

УДК 349.2

ПРО ДЕЯКІ ПРОБЛЕМИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНИХ ПРАВ ЛЮДИНИ

Меєрович Б. В.,

прокурор Дніпровського району м. Київ

Забезпечення реалізації та захисту прав і свобод людини та громадянина є найпершим обов'язком правової держави. Якщо ж говорити про соціальну державу, то на перше місце виходить забезпечення соціально-економічних прав громадян.

Як відомо, соціально-економічні права належать до другого покоління прав людини. Це покоління прав людини сформувалося в процесі боротьби народів за поліпшення свого економічного рівня, підвищення соціального статусу (так звані «позитивні пра-

ва»), для реалізації яких потрібні організаційна, правотворча й інші форми діяльності держави із забезпечення зазначених прав.

На державному рівні необхідно відзначити такі заходи, які були «першими ластівками» становлення другого покоління прав людини. Так, у 1881 р. у Німеччині був прийнятий Маніфест німецького кайзера, за яким встановлювалася єдина система соціального забезпечення у формі соціального страхування. У подальшому Веймарська Конституція 1919 р. закріпила можливість кожної людини добувати собі кошти працею і право на соціальне страхування у випадку старості, хвороби і т.д. У 1917 р. Мексика стала першою державою, яка на конституційному рівні зафіксувала деякі соціально-економічні права. В Росії та Україні перші конституції також включали окремі соціально-економічні права. Так, ст. 17 Конституції РРФСР 1918 р. гарантувалася повна, всебічна та безоплатна освіта. Аналогічне положення містилося у ст. 27 Конституції УСРР 1919 р.

На міжнародному рівні соціально-економічні права людини почали закріплюватися на початку ХХ ст. Особливо слід відзначити дві міжнародні організації, які багато зробили у цьому напрямку. Це Організація об'єднаних націй та Міжнародна організація праці.

Традиційно до групи соціально-економічних прав відносять можливості людини та громадянина у сфері власності, підприємництва, праці та відпочинку, соціального захисту, житлового забезпечення та охорони здоров'я. У своїй сукупності дана група прав забезпечує свободу людини в економічній і соціальній сфері та дає їй можливість захистити свої життєві потреби. Так, у питаннях життєзабезпечення більшість людей не може покластися тільки на свої сили. Зберігаючи свободу, вони водночас залежать від інших людей, інтереси яких часто зовсім інші. Тому в інтересах суспільства виникає необхідність захисту життєво важливих прав людини від економічного свавілля і соціальної несправедливості, а також – дати їй сили для вияву своїх здібностей.

Конституція України 1996 р. підняла на якісно новий рівень розуміння людини її прав і свобод, упорядкувала різновекторні процеси розвитку українського суспільства і держави, заклала законодавчу основу для формування правової, соціальної та демократичної держави. Основний Закон проголосив пріоритет прав людини над інтересами суспільства та держави: «Людина, її життя і здоров'я, честь і гідність, недоторканність і безпека визнаються в Україні найвищою соціальною цінністю» (ч. 1 ст. 3 Конституції України).

Конституція України закріпила доволі широкий перелік соціально-економічних прав людини і громадянина, який сьогодні є одним із найповніших порівняно з конституціями інших країн світу. Відзначимо, що за своїм юридичним змістом соціально-економічні права неоднакові. Деякі (наприклад, право приватної власності), по суті, є безперечними правами прямої дії, інші (право на відпочинок або на соціальний захист) являють собою суб'єктивні права, конкретний зміст яких впливає з діючого галузевого законодавства, треті (право на працю, на житло й ін.) породжують для держави тільки загальний обов'язок проводити політику сприяння в їх реалізації. Розходження в юридичному змісті обумовлюють різний ступінь масовості користування цими правами – ті з них, що краще забезпечені, виявляють своє життєве значення, а інші залишаються на папері. Важлива особливість цієї групи прав полягає в тому, що переважна більшість з них закріплюються за кожною людиною, тобто не залежать від громадянства їх суб'єктів.

Для забезпечення реалізації вищезазначених прав в Україні створена доволі розгалужена нормативна база. На державні органи, в тому числі і спеціально створені, покладені обов'язки із забезпечення та захисту соціально-економічних прав тощо. Однак реалії сьогодення свідчать про те, що наразі не все в порядку з реалізацією закріплених в Конституції України соціально-економічних прав, зокрема великі негаразди спостерігаються у сфері реалізації громадянами права на працю. Так, перехід держави до ринкової економіки загострив проблему безробіття. Наведемо деякі дані Державної служби статистики (Держстат): в Україні у лютому 2013 р. до січня того ж року рівень безробіття зріс на 0,1 в.п. – до 2,1 %. За даними Держстату в лютому 2013 р. в Державній службі зайнятості було зареєстровано 589,1 тис. безробітних (564,5 у січні 2013 р. і 506,8 тис. у грудні 2012 р.). Також сьогодні спостерігаються численні порушення трудового законодавства. Це і затримка виплати заробітної плати, і недотримання вимог безпеки праці, і робота без оформлення трудових договорів тощо.

З огляду на зазначене першочерговим завданням для держави сьогодні є системна робота зі створення нових продуктивних робочих місць, посилення контролю за дотриманням роботодавцями трудового законодавства та підвищення уваги до якості перепідготовки та підвищення кваліфікації безробітних.

УДК 349.2

СУТНІСТЬ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ В УМОВАХ РЕФОРМУВАННЯ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА

Олійник К. М.,

*аспірант кафедри адміністративного,
господарського права та фінансово-економічної безпеки
Сумського державного університету*

Демократичні перетворення, що відбуваються в Україні, зумовлюють необхідність перегляду надбань і уявлень юридичної науки як в цілому, так і в галузі трудового права. Проголосивши людину, її життя і здоров'я, честь і гідність, недоторканність і безпеку найвищими соціальними цінностями, держава бере на себе обов'язок здійснити гуманізацію всіх правових інститутів, які прямо чи опосередковано торкаються прав людини та громадянина.

У такому сенсі мова йде про реформування трудового законодавства, приведення його у відповідність до норм Конституції України з урахуванням загальновизнаних норм і принципів міжнародного права, а також нових соціально-економічних реалій розбудови нашої державності. Здійснення реформ у трудовій сфері дає змогу вивести і правове регулювання, і суспільні відносини з реалізації суб'єктивного права на працю на якісно новий рівень, що відповідає умовам ринкової економіки. Треба зазначити, що соціальна спрямованість трудового права залишається сьогодні і буде в майбутньому теоретичним фундаментом під час розроблення, прийняття і застосування трудового законодавства.

Важливе значення для розвитку ефективних механізмів регулювання трудових відносин має визначення сутності трудового договору як первинного чинника для виникнення правового регулювання відносин у сфері праці. Праця як цілеспрямована діяльність людини, що направлена на отримання нею матеріальних та духовних благ, є необхідним фактором існування людства. Тому не можна погодитися з висновком Н. О. Мельничук про те, що праця виступає товаром в економічному розумінні. Діяльність не може бути товаром, а тільки результат діяльності може виступати товаром в економічному вимірі. Діяльність – це суттєва визначеність способу буття людини у світі, здатність її вносити в дійсність певні зміни.

Людина не може жити і розвиватися без праці, без відповідної трудової діяльності. Право на працю – одне з найважливіших при-

родних прав людини, за допомогою якого задовольняються потреби та інтереси людини, досягаються поставлені цілі.

У процесі праці людина вступає у зв'язки та взаємовідносини з іншими людьми. Тому ми погоджуємося з думкою В. М. Андріїва про те, що через суспільні відносини налагоджуються і осмислюються необхідні для діяльності зв'язки, обмін інформацією, фіксація набутого досвіду, передача його з покоління в покоління. Вступаючи в суспільні відносини, люди як фізично, так і духовно творять один одного, тобто формують і відтворюють якісну своєрідність свого життя як суспільного. Завдяки суспільним відносинам відбувається взаємовплив і взаємодія індивідів, виявляється і формується спільність поглядів, думок, настроїв, досягається порозуміння, здійснюється передача і засвоєння звичок, з'являються згуртованість і солідарність. Без цих відносин людина просто не може існувати.

Такі відносини згодом стають особливою потребою життєдіяльності людей і перетворюються на відносно самостійну її сферу. Суспільні відносини, які мають сталий характер, потребують відповідного правового регулювання. Такий підхід стосується і суспільних відносин у сфері праці, що повторюються кожного дня і мають постійний характер та потребують відповідних правил поведінки при їх реалізації, які й встановлюються правовими нормами. Визначивши в нормах права трудові права працівників, держава стає відповідальною перед людиною і суспільством за їх певну реалізацію. На жаль, у правових нормах державою закріплюються не всі можливості людини щодо задоволення її потреби у праці, а лише ті, які держава бажає і спроможна задовольнити на даному історичному етапі її розвитку.

Трудові правовідносини виникають на основі трудового договору, у процесі укладення якого сторони мають дійти згоди з усіх необхідних умов майбутнього працевлаштування. Відповідно до ст. 21 КЗпП України трудовий договір є угодою між працівником і власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом чи фізичною особою, за якою працівник зобов'язується виконувати роботу, визначену цією угодою з підляганням внутрішньому розпорядкові, а власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган чи фізична особа зобов'язується виплачувати працівникові заробітну плату і забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи, пе-

редбачені законодавством про працю, колективним договором і угодою сторін.

Документально-ознайомлювальна процедура при прийнятті на роботу дозволяє майбутньому роботодавцю реалізувати право на добір кадрів, прийняти на роботу претендента, який найбільшою мірою відповідає вимогам, які ставляться до виконання певної роботи, що встановлюються законодавством та локальними нормативними актами підприємства, установи, організації.

Ми погоджуємося з думкою В. С. Венедіктова про те, що сам по собі трудовий договір не несе ніякої зобов'язальної функції, тому що:

- по-перше, трудову угоду укладає не працівник (цей статус він набуває у трудових правовідносинах), а громадянин, який досяг трудової праводієздатності і має намір реалізувати свої здібності до праці;
- по-друге, така угода є тільки передумовою можливої реалізації суб'єктивного права на працю, і змістом її є умови про майбутню працю;
- по-третє, ніяких зобов'язань дана угода не викликає на стадії її укладання, тому що не існує юридичного зв'язку між громадянином і власником. Юридичний зв'язок виникає між працівником і роботодавцем в процесі виконання умов угоди, тобто фактичної праці;
- по-четверте, сам по собі трудовий договір є підставою для можливого виникнення юридичного зв'язку, а в разі невиникнення – він ніяких юридичних наслідків не має, тому що за чинним законодавством примусова праця заборонена в нашій державі;
- по-п'яте, будучи укладеним з моменту досягнутої угоди про умови праці, реалізація умов трудового договору може наставати не відразу, а через деякий час: через тиждень, два тижні, місяць тощо.

Саме тому трудовий договір треба визначати як угоду між громадянином і власником засобів виробництва про можливість реалізації права на працю відповідно до вимог чинного трудового законодавства.

УДК 349.23:331.106.4

ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ АТЕСТАЦІЇ ПРАЦІВНИКІВ: ЗАРУБІЖНИЙ ДОСВІД

Плєснєв К. М.,

*здобувач Науково-дослідного інституту
правового забезпечення інноваційного розвитку
Національної академії правових наук України*

Об'єктивна потреба в дослідженні проблем атестації працівників зумовлена тим, що відповідний правовий механізм у нашій країні сформувався ще у 70-х роках ХХ ст. Тому в нових умовах він потребує істотного оновлення з урахуванням тих змін, що відбулися в останні десятиліття незалежності як в економіці, так і в державі загалом. Атестація працівників набула значного поширення. Створюються спеціалізовані атестаційні центри, покликані надавати роботодавцям кваліфіковану допомогу при проведенні атестації. Це зумовлено потребами науково-технічного прогресу і значною конкуренцією на ринку праці. Сьогодні це не лише перевірка працівників на відповідність їх займаним посадам та виконуваний роботі, а й питання високоефективного використання трудових ресурсів.

Однак, незважаючи на зростаючу роль атестації, КЗпП України не містить жодної статті, яка б спеціально регулювала це питання. Лише у ст. 96 Кодексу закріплено положення про право власника або уповноваженого ним органу змінювати посадові оклади в установленому порядку за результатами атестації. У цій ситуації очевидно є потреба в реформуванні законодавства про атестацію працівників і практики його застосування.

Під час розроблення новітнього вітчизняного трудового законодавства, зокрема у царині атестації працівників, безспірно, необхідно використати досвід зарубіжних країн, особливо той, який накопичено в умовах ринкової економіки, причому не тільки вже апробовані моделі. Особливо важливо враховувати тенденції, що намітилися в розвитку зарубіжного законодавства, інакше Україна буде приречена на постійне відставання від прогресивного розвитку світового співтовариства.

Відповідно до ч. 2 ст. 81 ТК Російської Федерації порядок проведення атестації встановлюється трудовим законодавством та іншими нормативно-правовими актами, що містять норми трудо-

вого права, локальними нормативними актами, що приймаються з урахуванням думки представницького органу працівників. Зокрема законодавчими актами встановлені порядок і умови проведення атестації для таких категорій працівників, як: працівники бібліотек; працівники, які здійснюють професійну діяльність, пов'язану з оперативно-диспетчерським керуванням в електроенергетиці; керівники унітарних підприємств; державні цивільні службовці.

Трудове законодавство Росії не містить заборони на проведення атестації і для тих категорій працівників, що не підпадають під дію актів, виданих центральними органами влади, але в такому разі атестація має регулюватися локальним нормативним актом, а її результати можуть застосовуватися тільки в позитивному для працівників напрямку – для підвищення заробітної плати, підвищення на посаді тощо. При цьому Трудовий кодекс РФ не містить вимог до атестації, яка проводиться тільки на підставі локального акта.

Визнання атестаційною комісією працівника таким, що не відповідає займаній посаді або виконуваній роботі, тягне за собою право роботодавця залишити на посаді, перевести в законному порядку на іншу роботу або звільнити. Усі рішення за результатами атестації повинні бути реалізовані протягом двох місяців після проведення атестаційної процедури.

Згідно з вимогами постанови Пленуму Верховного Суду РФ «Про застосування судами Російської Федерації Трудового кодексу Російської Федерації» від 17 березня 2004 р. звільнення у зв'язку з виявленою невідповідністю працівника займаній посаді або виконуваній роботі внаслідок недостатньої кваліфікації допускається за умови, якщо його неможливо перевести за його згодою на іншу роботу. Згода на переведення має бути виражена в письмовій формі. Роботодавець зобов'язаний запропонувати працівникові всі наявні вакансії, які відповідають вимогам кваліфікації останнього, у даній місцевості. Пропонувати вакансії в інших місцевостях роботодавець зобов'язаний, якщо це передбачено колективним договором, угодами, трудовим договором. При вирішенні питання про переведення працівника на іншу роботу враховують також реальну можливість працівника виконувати пропоновану йому роботу з урахуванням його освіти, досвіду роботи, кваліфікації. Якщо працівника було звільнено за розглядуваною підставою, роботодавець зобов'язаний надати докази того, що працівник відмо-

вився від переведення на іншу роботу або роботодавець не мав можливості (приміром, у зв'язку з відсутністю вакантних посад чи робіт) перевести працівника за його згодою на іншу роботу в цій же організації.

За Трудовим кодексом Республіки Білорусь трудовий договір, укладений на невизначений строк, а також строковий трудовий договір до закінчення його строку може бути розірвано наймачем у випадках, передбачених ст. 42 ТК Республіки Білорусь (загальні підстави) і ст. 47 (спеціальні підстави для окремих категорій працівників). Розірвання трудового договору за ініціативою наймача серед інших підстав передбачає невідповідність працівника займаній посаді або виконуваній роботі внаслідок недостатньої кваліфікації, що перешкоджає продовженню даної роботи.

Одним із доказів невідповідності можуть служити результати атестації, які повинні розглядатися наймачем у сукупності з іншими доказами. Під час проведення атестації наймач зобов'язаний дотримати встановлену законодавством процедуру атестації, у протилежному випадку її результати можуть бути визнані судом недійсними, а працівника поновлено на роботі.

Цілі атестації полягають у: об'єктивному оцінюванні рівня професійної підготовки, ділових і особистих якостей, результатів практичної діяльності; покращенні добору, розстановки і підготовки кадрів, підвищенні їх кваліфікації, якості й ефективності праці; забезпеченні більш тісного зв'язку матеріальних і моральних стимулів з результатами праці. Відповідно до основних завдань атестації працівників віднесено: встановлення їх відповідності займаній посаді; виявлення потенційних можливостей їх професійного і службового зростання; визначення необхідності підвищення їх кваліфікації або перепідготовки.

Трудовим кодексом Киргизької Республіки передбачено право роботодавця розірвати трудовий договір з працівником, який не в змозі належним чином виконувати обумовлену цим договором трудову функцію, вказавши два критерії невідповідності працівника займаній посаді або виконуваній роботі. Законами і підзаконними актами встановлена атестація державних службовців, статс-секретарів державних органів, працівників митних органів, педагогічних і керівних працівників загальноосвітніх організацій, суддів місцевих судів, медичних та фармацевтичних працівників, керівників, спеціалістів і службовців організацій культури та мис-

тецтва, співробітників Соціального Фонду Киргизької Республіки, аудиторів, працівників дипломатичної служби тощо.

У результаті проведеного аналізу зарубіжного досвіду правового регулювання атестації працівників можна зробити такі висновки: а) атестація є формою виявлення професійних знань і навичок роботи працівника; б) її проведення стимулює професійний розвиток працівника; в) правове регулювання атестації являє собою поєднання законодавчих і локальних нормативних актів; г) результати атестації можуть бути як обов'язковою умовою розірвання з працівником трудового договору з ініціативи роботодавця внаслідок недостатньої кваліфікації, так і додатковою.

УДК 349.2

ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ РОБОЧОГО ЧАСУ: ПРОБЛЕМА ПОЄДНАННЯ ЗАГАЛЬНОГО І СПЕЦІАЛЬНОГО

Саєнко Ю. О.,

викладач кафедри цивільно-правових дисциплін, господарського та трудового права Інституту економіки та права Харківського національного педагогічного університету імені Г. С. Сковороди

Правова регламентація робочого часу необхідна там, де мають місце трудові відносини, де робота здійснюється за трудовим договором, оскільки вводиться вона з певною метою: з одного боку, закріпити необхідну міру праці, а з другого – обмежити його тривалість, забезпечити працівникам час для відпочинку і відновлення витрачених сил.

Вітчизняні законодавчі акти не містять визначення поняття «ненормований робочий день». Єдиним документом, що тлумачить дане поняття, є Рекомендації про порядок надання працівникам з ненормованим робочим днем щорічної додаткової відпустки за особливий характер праці, затверджені постановою Міністерства праці і соціальної політики України від 10 жовтня 1997 р. № 7. За нею ненормований робочий день – це особливий режим робочого часу, що встановлюється для певної категорії працівників у разі неможливості нормування часу трудового процесу. За необхідності дана категорія працівників виконує роботу понад нормативну тривалість робочого часу (ця робота не вважається понаднормовою). Міра праці в такому випадку визначається не тільки тривалістю робочого часу, але й колом обов'язків і обсягом виконаних робіт (навантаженням).

Указаний вище термін близький до терміна «понаднормова праця», однак вважаємо, що головна різниця між термінами «понаднормова праця» і «робота при ненормованому робочому дні, – це періодичне застосування. У «чистому» вигляді понаднормова праця є разовою – усунення аварії, стихійного лиха, виконання термінових вантажно-розвантажувальних робіт тощо. Робота ж при ненормованому робочому дні пов'язана з періодичною необхідністю виконання роботи понад установлену тривалість робочого часу у зв'язку з характером такої роботи.

Останні 50 років у світі створюються компанії й розробляються технології, що надають нетрадиційні послуги, які допомагають ефективніше будувати бізнес, знижувати ризики, оптимізувати бізнес-процеси. Поява нових інформаційних технологій привела до того, що найчастіше робота фахівців не вимагає їх присутності на робочому місці, тому що результат роботи не має матеріальної форми, він може бути підготовлений і переданий у будь-якому місці, а не лише на території наймача. Не викликає подиву й робота в режимі on-line, коли наймач і працівник за допомогою спеціальних технічних засобів підтримують робочий контакт, перебуваючи в різних місцях.

Вітчизняне законодавство приділяє надомникам не надто багато уваги. Так, у Кодексі законів про працю України вони згадуються лише один раз – у ч. 8 ст. 179, присвяченій відпусткам у зв'язку з вагітністю, пологами й по догляду за дитиною: «За бажанням жінки або осіб, зазначених у частині сьомій цієї статті, у період перебування їх у відпустці по догляду за дитиною вони можуть працювати на умовах неповного робочого часу або вдома. При цьому за ними зберігається право на одержання допомоги у період відпустки по догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку».

Спеціальних же нормативних актів, що регулюють відносини з надомниками, у нашому законодавстві всього два, причому обидва датовані 80–90-ми роками минулого століття: Положення про умови праці надомників, затверджене постановою Державного комітету СРСР з праці та соціальних питань від 29 вересня 1981 р. № 275/17-99 та Методичні рекомендації щодо визначення робочих місць, схвалені протоколом Міністерство праці України від 21 червня 1995 р. № 4. Крім того, варто згадати акти МОП: Конве-

нцію № 177 «Про надомну працю» 1996 р., а також Рекомендацію № 184 «Про надомну працю» 1996 р. Однак обидва названі документи до цього часу Україною так і не були ратифіковані.

Пункт 1 Положення про умови праці надомників називає надомниками осіб, що уклали трудовий договір з підприємством про виконання роботи вдома. Рекомендації Мінпраці уточнюють, що місця роботи надомників «збігаються територіально з місцем їх проживання» і оснащені в основному інструментом, приладами і невеликими верстатами.

Зауважимо, що Конвенція МОП не так категорична щодо обов'язковості «територіального збігу». Пункт 1 цього документа говорить:

«а) термін «надомна робота» означає роботу, яку особа, іменована надомником, виконує: за місцем її проживання або в інших приміщеннях за її вибором, але не у виробничих приміщеннях роботодавця; за винагороду; з метою виробництва товарів або послуг, відповідно до вказівок роботодавця, незалежно від того, хто надає устаткування, матеріали або інші використовувані ресурси, якщо тільки ця особа не має у своєму розпорядженні такого ступеня автономії і економічної незалежності, що необхідна для того, щоб вважати її незалежним працівником відповідно до національного законодавства або судових рішень; особи зі статусом найманих робітників не стають надомниками у розумінні цієї Рекомендації через один лише факт виконання ними час від часу роботи як найманий працівник вдома, а не на своєму звичайному робочому місці».

Таким чином, МОП визначає, що надомник не обов'язково повинен трудитися у своїй рідній квартирі, будинку тощо. Він цілком може виконувати таку роботу і за іншою адресою. Головне, щоб його робоче місце не перебувало на території, що належить підприємству. Із цим уточненням треба, напевно, погодитися. Найважливішою кваліфікуючою ознакою надомної праці є нетипове робоче місце працівника, що перебуває поза територіальними межами наймача.

Дотримання правил внутрішнього трудового розпорядку працівниками-надомниками здійснюється в усиченій формі, тому що виконання тих правил, які безпосередньо пов'язані з роботою на території, що належить або контролюється наймачем, стає неможливим. Разом із тим робочий час надомника, і тим більше дистанційного працівника, якщо й піддається контролю, то зовсім в іншій формі, ніж щодо звичайного працівника, котрий виконує

свою трудову функцію на території, повністю контрольованій наймачем. У цілому можна стверджувати, що надомники розподіляють робочий час на свій розсуд, і тому єдиною формою контролю за їх робочим часом може бути норма виробітку, яка має бути визначена з урахуванням реального часу, який потрібен для виконання певного обсягу робіт. Вважаємо, що дану норму доцільно закріпити у новому Трудовому кодексі України.

У трудових правовідносинах умовно виокремлюють організаційно-трудовай, майновий (відплатний) та особистісний елементи. Організаційно-трудовай елемент полягає у включенні фізичної особи до складу працівників організації, у підпорядкуванні його внутрішньому трудовому розпорядку як необхідної складової організації праці. Певним чином осторонь цього правила залишається робота позаштатного працівника. Позаштатними працівниками є особи, які виконують у виробничому колективі певну трудову функцію, підлягають правилам її внутрішнього трудового розпорядку, але не зараховані до штатного (спискового) складу. До них переважно належать агенти страхування, артисти концертних організацій, кіностудій, керівники гуртків художньої самодіяльності, експерти товарних експертиз, тренери-викладачі спорту, уповноважені з розповсюдження театральних квитків, друкованих видань, художники, репортери тощо. Трудовий договір із такими працівниками може укладатися лише тоді, коли певні роботи не можуть виконати штатні працівники. У договорі зазначається режим роботи, обсяг роботи, норми часу й розцінки на роботу, початок і закінчення роботи тощо, і саме договір має стати основою для регулювання тривалості робочого часу позаштатних працівників.

Отже, робочий час зазначених вище категорій працівників можна законодавчо врегулювати наступним чином: а) визначити поняття «ненормований робочий час»; б) визнати можливість нормування робочого часу працівників, які здійснюють трудову діяльність у домашніх умовах; в) закріпити право на укладення договорів, до яких можуть бути включені нестандартні режими робочого часу для позаштатних працівників.

УДК 349.2

ОСОБЛИВОСТІ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ РОБОЧОГО ЧАСУ В УКРАЇНІ ТА КРАЇНАХ СВІТУ

Світайло П. Ю.,

*здобувач Східноукраїнського національного
університету імені Володимира Даля*

Робочий час є одним із провідних інститутів вітчизняного трудового права, який спрямований на забезпечення працівникам права на відпочинок шляхом обмеження часу виконання трудової функції, а також фіксації міри виконання трудової функції. На цей час, коли в нашій державі посилюють свій вплив капіталізаційні процеси, розвиваються ринкові відносини, відбуваються глобалізаційні та інтеграційні перетворення, питання правового регулювання застосування робочого часу набирає все більших обертів.

При цьому слід зазначити, що теоретична база застосування робочого часу була сформульована ще в XIX ст., а у XX ст. знайшла свого незначного перегляду крізь призму його використання на великих промислових підприємствах, основні трудові ресурси яких переважно становили «спеціалізовані робочі», зайняті мало-кваліфікованою фізичною працею. Якщо ж звернутися до правового регулювання застосування робочого часу, то можна побачити, що воно закріплене в гл. IV Кодексу законів про працю України. Вказаний кодифікований нормативний акт був прийнятий ще 1971 р., за часів панування комуністичного режиму, та містить тенденції минулого часу (незважаючи на чисельні зміни та доповнення).

Слід зазначити, що за часів прийняття вказаного нормативного акта існувала єдина концепція застосування найманої праці, що визначалася вимогами держави, а не потребами суб'єктів трудових правовідносин. Існували «п'ятирічки», державний план, заохочувалося «стаханівство» – все це, безперечно, йшло урозріз зі світовими стандартами регулювання робочого часу та охоронною функцією трудового права. Тому, безперечно, правове регулювання застосування робочого часу в Кодексі законів про працю України має авторитарний характер, що унеможливорює належне реагування його на зміни, що відбуваються в сучасному регулюванні трудових відносин. При цьому цікавим є і той факт, що в діючому Кодексі взагалі відсутнє легальне визначення такого базового по-

няття, як «робочий час». Вищезгадана обставина також не йде на користь існуючому правовому регулюванню робочого часу.

Слід зазначити, що наша держава стає на порозі прийняття нового Трудового кодексу України, Проект якого був зареєстрований 04.12.2007 р. у Верховній Раді України під № 1108 та прийнятий 20.05.2008 р. у першому читанні за основу. Але, на жаль, положення юридичних норм вказаного Кодексу приділяють недостатню увагу правовій регламентації робочого часу в умовах ринкової економіки та мають поверховий характер.

Усе вищезазначене змушує нас звернутися до існуючого провідного світового досвіду в частині правового регулювання робочого часу. Так, аналіз положень нормативних актів про працю провідних світових держав, їх узагальнення та систематизація, сприятиме в подальшому еволюції всієї системи вітчизняних трудових відносин в умовах ринкової економіки, подальшому розвитку науково-технічного прогресу, зростанню ролі інтелектуальної праці та соціальної функції підприємництва.

Цікаво, що колишні соціалістично спрямовані держави мають схоже правове регулювання робочого часу. Наприклад, ст. 91 Трудового кодексу Російської Федерації визначає, що нормальна тривалість робочого часу не може перевищувати 40 годин на тиждень. Кодексом також встановлена скорочена тривалість робочого часу, яка встановлюється: для працівників віком до шістнадцяти років – не більше 24-х годин на тиждень; для працівників віком від шістнадцяти до вісімнадцяти років – не більше 35-ти годин на тиждень; для працівників, які є інвалідами I або II групи, – не більше 35-ти годин на тиждень; для працівників, зайнятих на роботах зі шкідливими та (або) небезпечними умовами праці, – не більше 36-ти годин на тиждень. За угодою між працівником і роботодавцем можуть встановлюватися як при прийнятті на роботу, так і згодом неповний робочий день (зміна) або неповний робочий тиждень. Роботодавець зобов'язаний встановлювати неповний робочий день (зміну) або неповний робочий тиждень на прохання вагітної жінки, одного з батьків (опікуна, піклувальника), що має дитину віком до чотирнадцяти років (дитину-інваліда віком до вісімнадцяти років), а також особи, що здійснює догляд за хворим членом сім'ї відповідно до медичного висновку. При роботі на умовах неповного робочого часу оплата праці працівника провадиться про-

порційно відпрацьованому ним часу або залежно від виконаного ним обсягу робіт. Робота на умовах неповного робочого часу не тягне для працівників будь-яких обмежень тривалості щорічної основної оплачуваної відпустки, обчислення трудового стажу й інших трудових прав.

Трудовий кодекс такої прибалтійської держави, як Литовська Республіка, встановлює аналогічний до нашого норматив робочого часу – 40 годин на тиждень, як виняток максимальний робочий час, включаючи надурочні години, за сім днів не повинен перевищувати 48-ми годин. При цьому вказаний кодифікований акт не відносить до надурочних робіт працю посадових осіб адміністрації роботодавця, яка перевищує встановлену тривалість роботи. Стаття 131 Закону про працю Латвії передбачає, що нормальний робочий час працівника становить 40 годин на тиждень. Разом з тим для працівників імперативно встановлено п'ятиденний робочий тиждень. Якщо через характер роботи неможливо встановити п'ятиденний робочий тиждень, роботодавець після консультацій з представниками працівників встановлює шестиденний робочий тиждень

Статтею 129 ТК Польщі встановлено денну (8 годин) та тижневу (40 годин) норму тривалості робочого часу, однак зазначені норми є середніми величинами, що визначаються виходячи з розрахунку п'ятиденного робочого тижня за період не більше чотирьох місяців. У сільському господарстві та тваринництві, а також при охороні майна вказані норми робочого часу розраховуються за період не більше шести місяців. У випадку, якщо цього вимагають особливі організаційні або технічні умови праці, – норми розраховуються за період не більше 12-ти місяців.

У Франції, згідно з положеннями ст.ст. L3121-34, L3121-35 – L3121-37 Кодексу про працю, максимальний час роботи не може перевищувати 10 годин на день. При цьому тривалість робочого часу не повинна перевищувати 48-ми годин на тиждень. У виняткових випадках можливе перевищення норми робочого часу, але у будь-якому разі тривалість робочого часу не може перевищувати 60 годин на тиждень.

У Мексиці законодавство про працю визначає під робочим часом час, упродовж якого працівник є доступним роботодавцю для виконання своєї роботи. Максимальна тривалість робочого тижня становить 48 годин без обліку надурочних робіт.

Відповідно до Закону про час праці та відпочинку від 1951 р. робочий тиждень в Ізраїлі не повинен перевищувати 45-ти годин. При цьому робочий день для осіб, зайнятих у сфері приватного побутового обслуговування, не може тривати довше 10 годин. В Об'єднаних Арабських Еміратах діє шестиденний робочий тиждень. Нормальна тривалість робочого дня становить 8 годин на день та 48 годин на тиждень. Тривалість робочого дня може бути збільшена до 9 годин у комерційних установах, готелях, кафе, службах безпеки, а з дозволу Міністра праці та соціальних справ – й на інших підприємствах. Для важких або шкідливих робіт постановою Міністра праці та соціальних справ тривалість робочого дня може бути скорочена. Також тривалість робочого дня скорочується під час місяця Рамадан (ст. 65 Закону про трудові відносини).

Робочий час у КНР не повинен перевищувати 8 годин на день та в середньому 44 години на тиждень (ст. 36 Закону про працю). Роботодавець, у зв'язку з потребами виробництва, після узгодження з професійною спілкою та працівниками, може продовжити денний робочий час не більше ніж на 1 годину, а у разі крайньої необхідності, за умови забезпечення збереження здоров'я працівників, – не більше ніж на 3 години, проте у будь-якому випадку, не більше ніж на 36 годин у місяць. За необхідності ліквідації наслідків стихійних лих, аварій, термінового усунення виробничих неполадок час надурочної роботи не обмежується (ст.ст. 41, 42 Закону про працю). За працю понад встановлений робочий час працівникам встановлюються наступні надбавки: за надурочну роботу – 150 % заробітної плати; за роботу у вихідні дні – 200 % заробітної плати; за роботу у дні державних свят – 300 % заробітної плати.

На підставі вищевикладеного можна дійти висновку, що, безперечно, такий фундаментальний інститут трудового права, як робочий час, у сучасних умовах потребує перегляду та вдосконалення. У свою чергу, такий перегляд повинен відбуватися з урахуванням як провідного світового досвіду, так і сучасних вітчизняних напрямів його більш ефективного використання з метою задоволення інтересів працівників і роботодавців як суб'єктів трудових правовідносин.

УДК 349.22:331.108.43

АТЕСТАЦІЯ ЯК ВИД ОЦІНЮВАННЯ ДІЛОВИХ ЯКОСТЕЙ ПРАЦІВНИКА

Станчева О. Л.,

*аспірант кафедри трудового права та права
соціального забезпечення Національного університету
«Одеська юридична академія»*

Оцінювання персоналу – це запланована формалізована характеристика трудової діяльності зайнятих, ефективності роботи персоналу.

Оцінювання може проводитися:

- кандидатів під час прийняття їх на роботу;
- відповідності працівників вимогам робочого місця, посади;
- ефективності праці з метою встановлення рівня оплати і форм стимулювання;
- працівників для формування кадрового резерву, планування кар'єри, професійно-кваліфікаційного просування;
- професійних знань і навичок працівників з метою організації внутрішньофірмового навчання;
- професійних і лідерських якостей під час підбору на керівні посади;
- ділових якостей працівників у разі необхідності зміни виду діяльності, професії у зв'язку зі станом здоров'я, переорієнтацією підприємства і вивільненням персоналу.

Існує три основні традиційні *методи оцінювання персоналу*:

- оцінювання за діловими якостями на основі варіантів якостей, які найбільшою мірою відповідають особистості оцінюваного (бальна або небальна);
- оцінювання за результатами діяльності, зокрема за ступенем виконання установлених завдань з урахуванням їх значущості;
- система тестових методів оцінювання.

Оцінювання ділових якостей працівника здійснюється переважно у формі атестації.

Г. Т. Завіновська зазначає, що *атестація службовців* – процедура установлення відповідності працівника посаді, яку обіймає, і визначення розміру оплати праці.

О. В. Крушельницька пропонує наступне поняття: атестація – процедура визначення рівня, кваліфікації знань, практичних навиків, ділових якостей працівників і встановлення їх відповідності (невідповідності) робочим місцям, посадам, які вони займають, виявлення їх потенціальних можливостей.

Згідно із Законом України «Про професійний розвиток працівників» атестація працівників – процедура оцінки професійного рівня працівників кваліфікаційним вимогам і посадовим обов'язкам, проведення оцінки їх професійного рівня.

Категорії працівників, які підлягають атестації, та періодичність її проведення визначаються колективним договором.

На підприємствах, в установах та організаціях, у яких не укладаються колективні договори, категорії працівників, які підлягають атестації, строки та графік її проведення визначаються роботодавцем за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації.

Атестації не підлягають:

- працівники, які відпрацювали на відповідній посаді менше одного року;
- вагітні жінки;
- особи, які здійснюють догляд за дитиною віком до трьох років або дитиною-інвалідом, інвалідом дитинства;
- одинокі матері або одинокі батьки, які мають дітей віком до чотирнадцяти років;
- неповнолітні;
- особи, які працюють за сумісництвом.

Атестація працівників проводиться не частіше ніж один раз на три роки.

На кожного працівника, який підлягає атестації, безпосередній керівник складає характеристику, що подається атестаційній комісії після ознайомлення з нею працівника, але не пізніше ніж за тиждень до атестації. Атестація працівника проводиться тільки в його присутності.

Рішення атестаційної комісії приймається відкритим голосуванням простою більшістю голосів присутніх на засіданні членів

комісії. Засідання атестаційної комісії вважається правомочним, якщо на ньому присутні не менш як дві третини її складу.

Атестаційна комісія приймає рішення про відповідність або невідповідність працівника займаній посаді або виконуваній роботі. Це рішення може бути оскаржене працівником у порядку, встановленому законодавством.

УДК 346.9

ЩОДО ПИТАННЯ КОЛЕКТИВНО-ДОГОВІРНОГО РЕГУЛЮВАННЯ ПРАЦІ

Старків І. М.,

*викладач кафедри юридичних дисциплін Сумської
філії Харківського національного університету внутрішніх справ*

Для регулювання виробничих, трудових і соціально-економічних відносин, узгодження інтересів працюючих, власників та уповноважених ними органів ст. 11 Кодексу законів про працю України передбачено на підприємствах, в установах та організаціях незалежно від форми власності і господарювання, які використовують найману працю і мають право юридичної особи, в обов'язковому порядку укладення локальної угоди – колективного договору, де встановлюються взаємні зобов'язання сторін щодо організації виробництва, праці, відпочинку, оплати, умов та охорони праці, продуктивної зайнятості, нормування тощо.

За останні роки питання колективно-договірного регулювання трудових відносин були предметом уваги багатьох вчених трудового права, зокрема В. В. Жернакова, З. Я. Козак, П. Д. Пилипенка, М. П. Стадника, Г. І. Чанишевої, О. М. Ярошенка тощо. Незважаючи на це, залишається чимало проблем, пов'язаних з ефективністю правового регулювання соціально-трудова відносин за допомогою колективних договорів і угод.

Слід підкреслити, що чинний Кодекс законів про працю України не містить положень стосовно всієї системи колективно-договірного регулювання, окрім її найнижчого, так званого, виробничого рівня, на якому укладається колективний договір. Правове регулювання колективних відносин на рівні держави, галузі та регіону та порядок укладення відповідних колективних угод здійснюється сьогодні Законом України «Про колективні договори і угоди» та частково Законом України «Про оплату праці».

У зв'язку з цим варто підтримати позицію М. П. Стадника, який зазначив, що основні положення щодо колективних догово-

рів і угод необхідно закріпити в окремій главі нового Трудового кодексу, визначивши при цьому чітку систему їх співвідношення, порядок укладення та виконання.

Визнаючи формами реалізації колективно-договірного регулювання угоди та договори, трудове законодавство України вживає одночасно два терміни: «колективна угода» і «колективний договір», проте в жодному нормативному акті не названі ознаки їх диференціації, що зумовлює виникнення різних поглядів щодо розмежування колективних договорів і колективних угод у науковій літературі.

На думку В. І. Прокопенка, «по суті колективний договір є різновидом колективних угод, який укладається на виробничому рівні». Водночас учений виділяв і деякі відмінності між колективним договором і угодою, зокрема специфічну сферу укладення, сторони, які наділені правом їх укладати, зміст та юридичну силу кожної з них. Аналізуючи співвідношення колективного договору й угоди, О. В. Смирнов доходить висновку, що обидва види правових актів є засобом колективно-договірного регулювання праці. Проте, як вважає дослідник, якщо колективний договір є актом локального регулювання трудових відносин, то угода – актом централізованого регулювання. Про таку ж саму відмінність згадують І. О. Лосиця та О. М. Акопова.

Цілком поділяємо думку Б. М. Жаркова, який зазначає, що кожен колективний договір є угодою, проте не кожна угода, укладена професійними спілками від імені найманих працівників з роботодавцями, є колективним договором. З такого висновку дослідника випливає, що фактично колективний договір є різновидом колективної угоди, що укладається на виробничому рівні.

С. Н. Єфімушкіним, А. А. Колобовим та С. В. Смирновим виділено положення, які повинні містити колективні договори. Зокрема, дослідники віднесли до них три групи положень: положення з оплати та нормування праці, взаємні зобов'язання по виконанню планів діяльності підприємства, додаткові гарантії.

Критично оцінивши запропоновані вище положення, вважаємо, що колективний договір, по-перше, відіграє роль локального регулятора соціально-трудових відносин через встановлення взаємних прав та обов'язків сторін колективного договору, а по-друге, визначає основні соціально-економічні положення організації праці на підприємстві, підхід по побудови системи бухгалтер-

ського обліку операцій з виконання положень колективного договору необхідно формувати з урахуванням його юридичної форми та економічного змісту.

Юридична форма колективного договору виявляється у системі положень колективних договорів, що закріплюють взаємні права та обов'язки сторін колективно-договірних відносин. Відтак, письмова форма колективного договору, підписування його сторонами та відмітка про державну реєстрацію свідчить про його чинність, що дозволяє визначити підстави для здійснення господарських операцій. Це обумовлює доцільність складання первинних документів із зазначенням пунктів колективного договору, на виконання яких такі операції проводяться, що дасть можливість оперативно здійснювати контроль за дотриманням положень колективного договору; структура колективного договору містить обов'язкові компоненти (суб'єкт, об'єкт, зобов'язання), що дозволяє визначити користувачів внутрішньої звітності підприємства, її змістовне наповнення, окреслити обсяг зобов'язань сторін.

У системі колективних угод центральне місце посідає генеральна угода, яка виступає основою, орієнтиром для укладення галузевих і регіональних угод, у яких розвиваються і вдосконалюються її нормативні та зобов'язальні положення.

На галузевому рівні сторонами колективно-договірних правовідносин регулюються галузеві норми, зокрема щодо: нормування й оплати праці, встановлення для підприємств галузі (підгалузі) мінімальних гарантій заробітної плати відповідно до кваліфікації та мінімальних розмірів доплат і надбавок; умов зростання фондів оплати праці; встановлення міжкваліфікаційних (міжпосадових) співвідношень в оплаті праці (ч. 2 ст. 8 Закону України «Про колективні договори і угоди»).

Отже, галузева угода повинна не лише розвивати положення генеральної угоди, але й регулювати питання, віднесені законодавством до сфери її регулювання і які залишаються поза межами регулювання генеральної угоди (наприклад, встановлення для підприємств галузі (підгалузі) мінімальних гарантій заробітної плати відповідно до кваліфікації на основі єдиної тарифної сітки по праці окремих професійних груп і категорій працівників галузі (підгалузі), міжкваліфікаційних (міжпосадових) співвідношень в оплаті праці). Але основною метою галузевої угоди слід визнати посилення соціального захисту та гарантій трудових прав праців-

ників певної галузі, встановлення вищих порівняно з генеральною угодою пільг та компенсацій.

Важко не погодитися з О. Поплавською, яка зазначає, що угоди на регіональному рівні мають стати пріоритетними. Але регіон повинен визначатися не як адміністративно-територіальна одиниця. Регіон – це частина території країни, яка характеризується комплексом властивих їй природно-географічних, економічних та інших ознак. У цьому зв'язку слід підтримати новелу проекту Трудового кодексу України щодо зміни «регіональних» угод на «територіальні», які повинні врегульовувати соціально-трудові питання, пов'язані, зокрема, з певними територіальними особливостями.

Таким чином, в Україні, з одного боку, незважаючи на певну активізацію, колективно-договірне регулювання знаходиться у стадії становлення і багато в чому має формальний, декларативний характер. З іншого боку, трудове законодавство потребує приведення його у відповідність до реалій ринкової системи. Тому подальше реформування законодавства про працю в Україні повинно охоплювати як удосконалення державно-нормативного регулювання в цілому, так і розвиток колективно-договірного регулювання на всіх рівнях, що диктує необхідність вироблення оптимального співвідношення законодавства про працю та колективних угод.

УДК 331.101.21

КЕРІВНИК ЮРИДИЧНОЇ ОСОБИ ЯК СПЕЦИФІЧНИЙ СУБ'ЄКТ ТРУДОВОГО ПРАВА

Турчин С. О.,

*здобувач Східноукраїнського
національного університету імені Володимира Даля*

Вітчизняне трудове право через застарілість положень правових норм породжує безліч проблем із термінологічним і юридичним визначенням поняття сторони, яка використовує найману працю. У законодавстві України для цього використовуються різні понятійні визначення: підприємство, установа, організація; власник; уповноважена особа; адміністрація; уповноважений власником орган або представник; керівник підприємства, організації, установи; роботодавець. Слід зазначити, що і однозначного тлумачення терміна «роботодавець» сьогодні у вітчизняній правовій системі також немає: в одному випадку під роботодавцем мається

© Турчин С. О., 2013

на увазі саме підприємство, тобто юридична особа, в іншому – його засновник, у третьому випадку йдеться про керівника підприємства, у четвертому – про виконавчий орган тощо. При цьому, якщо розглядати представницький орган роботодавця, то можна побачити, що на цей час все більшого поширення при його визначенні набуває термін «керівник», витісняючи при цьому «уповноважений власником орган», відомий нам із положень Кодексу законів про працю України (КЗпП). Як приклад можна навести проект Трудового кодексу України.

Відразу ж зауважимо, що термін «керівник» є досить новим та юридично нерозкритим у вітчизняному трудовому праві. Дана ситуація обумовлена тим, що до внесення 20 березня 1991 р. змін до КЗпП у всіх законодавчих актах про працю застосовувався термін «адміністрація підприємства, організації, установи» або просто «підприємства, організації, установи». Це є цілком зрозумілим, «оскільки соціалістичний спосіб виробництва передбачав, як правило, єдиного працедавця (наймача) – державні підприємства, організації, що діяли на базі державної або, як її називали пізніше, «загальнонародної» власності» [1, с. 830]. Цікаво, що термін «адміністрація» знайшов своє місце в сучасному трудовому праві, «закріпившись» в Трудовому кодексі наших найближчих сусідів – Російської Федерації. Як відзначають російські вчені, «на державних і муніципальних унітарних підприємствах адміністрація як самостійний суб'єкт трудового права вступає в організаційно-управлінські відносини з колективом працівників і з профспілковим органом, будучи стороною цих відносин. У відносинах з конкретним працівником адміністрація виступає як представник працедавця, його орган. Стороною ж трудових відносин є працедавець (організація)» [2, с. 83].

У свою чергу, 20 березня 1991 р. на підставі Закону Української РСР «Про внесення змін і доповнень до Кодексу законів про працю Української РСР при переході республіки до ринкової економіки» було внесено корективи у зміст трудової правосуб'єктності працівника, роботодавця, професійної спілки та трудового колективу. За змінами, передбаченими у цьому Законі, у КЗпП УРСР терміни «адміністрація» та «адміністрація підприємства, організації», «адміністрація підприємства, установи, організації» замінено терміном «власник або уповноважений ним орган», терміни «робітники і службовці» – «працівники». Уніфікація правової термінології та приведення її до реальних умов трансформа-

ції економічної моделі розвитку від радянської до ринкової у цілому була позитивною. Проте конструкція «власник або уповноважений ним орган» була невдалою, оскільки не відображала сутності та правового становища роботодавця [3, с. 100–105].

Безперечно, керівник як уповноважений власником орган є не суб'єктом трудових відносин, а лише виступає органом підприємства чи установи. «Визнання ж уповноваженого власником органу суб'єктом трудових правовідносин означає можливість пред'явлення до нього майнових претензій, що випливають з цих відносин. У дійсності ж ці претензії пред'являються до підприємства. Трудовий договір працівник укладає не з уповноваженою власником службовою особою, а з підприємством, установою, організацією як юридичною особою, де він і реалізує своє право на працю» [3, с. 108].

Отже, поняття «власник» та «уповноважений орган» необхідно розмежовувати як два різні суб'єкти, між якими виникають відносини трудовправового характеру. Це пов'язано з тим, що правовідносини між власником і уповноваженим органом (керівником) юридичної особи регулюються цивільним правом, а між керівником (уповноваженим органом) і працівниками вже трудовим. На підтримку нашої позиції слід навести думку професора В. Кравчука, який позначив роль керівника підприємства у системі відносин «засновник – юридична особа» так: «Суть відносин, що виникають між засновником (незалежно від того, хто ним є: фізична особа, юридична особа або держава) і юридичною особою, полягає у праві першого визначати волю створеної юридичної особи з метою реалізації власних суб'єктивних прав. Юридична особа, створена для здійснення підприємницької діяльності (підприємство), висловлює волю засновника, навіть якщо останній і не здійснює безпосереднього управління. Так, формуючи органи управління (директор, правління), засновник своїм вибором опосередковано визначає і прогнозує здійснення керівним органом функцій управління оперативно-господарською діяльністю» [4, с. 104].

Безперечно, питання щодо статусу керівника як суб'єкта трудового права і сторони трудового правовідношення є досить дискусійним. У зв'язку з цим цілком переконливою є позиція С. Мавріна, який відзначає: «Трудовий договір працівник укладає не з уповноваженим власником посадовцем, а з підприємством, установою, організацією як з юридичною особою, де він реалізує

своє право на працю. Якщо визнати, що трудовий договір укладається з уповноваженим власником органом або посадовцем, то припинення власником із цією особою трудових відносин має викликати припинення трудового договору з працівниками, які були прийняті цією особою на роботу, оскільки припинила своє існування одна зі сторін трудового договору. Водночас, особливо на державних підприємствах, досить часто можуть мінятися посадовці, у тому числі й керівні. Але при такій заміні працівники продовжують працювати при укладанні трудового договору на певний строк або безстроково, оскільки ці договори вони укладали з підприємствами, установами, організаціями, а не з посадовими особами адміністрації або органом, уповноваженим на управління виробництвом» [5, с. 54].

На думку І. Шамшиної, визнання статтею 21 КЗпП органу, уповноваженого власником на управління виробництвом, стороною трудового договору є сумнівним і невиправданим. Цей орган виступає суб'єктом трудового права, що реалізує повноваження роботодавця у відповідній частині. Так, орган, уповноважений власником на управління, наділений цілим комплексом прав та обов'язків. Такий орган може самостійно використовувати норми законодавства про працю, наприклад при затвердженні правил внутрішнього трудового розпорядку, прийнятті інших локальних нормативних актів, при укладенні колективного договору тощо. Але цей орган не є сам безпосередньо роботодавцем [6, с. 236].

Будучи суб'єктом трудового права, наділений цілим комплексом прав і обов'язків, уповноважений власником на управління орган виявляє самостійний інтерес до застосування норм законодавства про працю. Це знаходить свій вияв, наприклад, при укладенні колективного договору, затвердженні правил внутрішнього трудового розпорядку, різного виду нормативних положень, що приймаються на підприємстві як локальні правові акти. Деякі обов'язки уповноваженого власником органу визначені безпосередньо нормами трудового права. Так, на нього покладено обов'язок створювати безпечні і нешкідливі умови праці; систематично проводити інструктаж (навчання) працівників з питань охорони праці, протипожежної охорони; вживати заходів щодо полегшення і оздоровлення умов праці працівників шляхом впровадження прогресивних технологій, досягнень науки і техніки, засобів механізації та автоматизації виробництва, вимог економіки, позитивного досвіду з охорони праці, зниження або усунення запиленості

та загазованості повітря у виробничих приміщеннях, зниження інтенсивності шуму, вібрації, випромінювань; за участю профспілок розробляти і реалізовувати комплексні заходи щодо охорони праці; здійснювати постійний контроль за додержанням працівниками нормативних актів з охорони праці; проводити розслідування та вести облік нещасних випадків, професійних захворювань і аварій на виробництві [3, с. 109].

Таким чином, вищезазначене дозволяє дійти висновку, що роль керівника як суб'єкта трудового права неоднозначна. У суспільних відносинах, урегульованих трудовим правом, він може виступати в двох якостях: по-перше, як представницький орган юридичної особи, по-друге, як самостійний суб'єкт права. У трудових правовідносинах з конкретними працівниками він представляє юридичну особу як його орган і не розглядається як суб'єкт права. Самостійним суб'єктом трудового права керівник виступає в організаційно-управлінських відносинах (щодо встановлення умов праці, укладення колективного договору, введення системи оплати праці тощо), тому його особлива роль потребує більш чіткого визначення в трудовому законодавстві з урахуванням новітніх тенденцій ринкової економіки.

Список літератури:

1. Лушников А. М. Курс трудового права : учебник: в 2 т. Т. 1: Сущность трудового права и история его развития. Трудовые права в системе прав человека. Общая часть / А. М. Лушников, М. В. Лушников. – 2-е изд., перераб. и доп. – М. : Статут, 2009. – 879 с.
2. Гусов К. Н. Трудовое право России: учебник / К. Н. Гусов, В. Н. Толкунова. – М. : ТК Велби, Изд-во Проспект, 2004. – 496 с.
3. Прокопенко В. І. Трудове право України: підручник / В. І. Прокопенко. – Х. : Консум, 1998. – 480 с.
4. Кравчук В. Засновник – підприємство: сутність взаємовідносин / В. Кравчук // Право України. – 1998. – № 8. – С. 104.
5. Соловійова Л. В. Роботодавець: термінологічні та правові аспекти / Л. В. Соловійова // Право України. – 2002. – № 3. – С.76.
6. Шамшина І. І. Суб'єкти трудового права: правове регулювання в умовах ринкових відносин: монографія / І. І. Шамшина. – Луганськ : Л-ра, 2010. – 448 с.

УДК 349.22

ЩОДО ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН ЧЛЕНІВ ВИКОНАВЧИХ ОРГАНІВ ГОСПОДАРСЬКИХ ТОВАРИСТВ В УМОВАХ СЬОГОДЕННЯ

Худякова Н. О.,

юрисконсульт ТОВ «Енергія-95»

З часу проголошення незалежності України здійснено численні заходи щодо розвитку приватноправових форм господарювання, виникнення нових для України форм організації виробництва, визнання їхньої рівноправності в умовах ринкової економіки. Однак саме господарські товариства серед усіх існуючих утворень юридичних осіб набули свого найбільшого поширення як роботодавці.

В Україні засади правового регулювання господарських товариств визначені численними нормативними актами цивільного та господарського законодавства: Законом України «Про господарські товариства» від 19.09.1991 р. № 1576-XII (далі – Закон України «Про господарські товариства»), Цивільним кодексом України (далі – ЦК України), Господарським кодексом України (далі – ГК України), що породжує безліч колізій у правозастосовній практиці, в тому числі й з питань, що належать до сфери дії трудового права.

Актуальною наразі є проблема визначення правового регулювання трудових відносин, що виникають у діяльності господарського товариства, зокрема між працівниками виконавчого органу товариства та безпосередньо господарським товариством, що виступає роботодавцем в особі уповноважених ним органів. Так, згідно з ч. 9 ст. 6 проекту Трудового кодексу України, зареєстрованого Верховною Радою України 04.12.2007 р. за № 1108 (текст законопроекту до другого читання 02.04.2012 р.) трудове законодавство не застосовується (крім законодавства про охорону праці) у разі, якщо фізична особа виконує обов'язки члена наглядової ради акціонерного товариства, виконавчого органу товариства, інших відповідних органів управління юридичних осіб, якщо ці обов'язки виконуються на інших підставах, ніж трудовий договір [1].

Таким чином, на законодавчому рівні пропонується закріплення звуження сфери правового регулювання трудовим законодавством відносин, що виникають, зокрема, між господарським товариством та членами його виконавчого органу, які фактично є трудовими відносинами. Зазначена проблема, на нашу думку, обумовлена специфікою організаційно-правової форми господарсько-

го товариства, що відображається на особливому порядку реалізації вказаним суб'єктом господарювання своєї роботодавчої правосуб'єктності.

Стосовно виникнення трудових відносин між господарським товариством та членами його виконавчого органу слід зазначити, що відповідно до ч. 5 ст. 63 ГК України господарське товариство відноситься до корпоративного підприємства, що утворюється, як правило, двома або більше засновниками за їх спільним рішенням (договором), діє на основі об'єднання майна та/або підприємницької чи трудової діяльності засновників (учасників), їх спільного управління справами, на основі корпоративних прав, у тому числі через органи, що ними створюються, участі засновників (учасників) у розподілі доходів та ризиків підприємства [2]. Положеннями ст. 65 ГК України визначено, що управління підприємством здійснюється відповідно до його установчих документів на основі поєднання прав власника щодо господарського використання свого майна і участі в управлінні трудового колективу. Власник здійснює свої права щодо управління підприємством безпосередньо або через уповноважені ним органи відповідно до статуту підприємства чи інших установчих документів. Для керівництва господарською діяльністю підприємства власник (власники) або уповноважений ним орган призначає (обирає) керівника підприємства. У разі найму керівника підприємства з ним укладається договір (контракт), в якому визначаються строк найму, права, обов'язки і відповідальність керівника, умови його матеріального забезпечення, умови звільнення його з посади, інші умови найму за погодженням сторін. Керівника підприємства може бути звільнено з посади достроково на підставах, передбачених договором (контрактом) відповідно до закону [2]. Статтею 48 Закону України «Про господарські товариства» також передбачено, що головою і членами правління товариства можуть бути особи, що знаходяться з товариством у трудових відносинах [3].

Слід відзначити, що чинним трудовим законодавством не врегульовані питання визначення поняття та обсягу трудової правосуб'єктності учасників трудових відносин. При цьому в науці трудового права виникнення трудової правосуб'єктності юридичної особи-роботодавця пов'язують із набуттям нею статусу юридичної особи. Як відзначає П. Д. Пилипенко, трудова правосуб'єктність юридичних осіб за загальним правилом виникає з моменту їх дер-

жавної реєстрації. Саме факт державної реєстрації суб'єкта підприємницької діяльності чи легалізації, наприклад, громадського об'єднання у встановленому законом порядку, коли вони набувають статусу юридичної особи, є тим моментом, з якого виникає як загальна цивільна, так і трудова правосуб'єктність власників – юридичних осіб [4, с. 80].

Відповідно до ч. 3 ст. 83 ГК України та ч. 4 ст. 87 ЦК України господарське товариство набуває статусу юридичної особи з дня його державної реєстрації, тобто вважається створеним з цієї дати. Згідно ж із п. 4 ст. 25 Закону України «Про державну реєстрацію юридичних осіб та фізичних осіб – підприємців» від 15.05.2003 р. № 755-IV дата внесення до Єдиного державного реєстру юридичних осіб та фізичних осіб – підприємців запису про проведення державної реєстрації юридичної особи і є датою її державної реєстрації [5]. Саме з цієї дати господарське товариство набуває можливості щодо працевлаштування фізичних осіб. При цьому, відповідно до ч. ч. 1, 2 ст. 92 ЦК України, юридична особа набуває цивільних прав та обов'язків і здійснює їх через свої органи, які діють відповідно до установчих документів та закону. Порядок створення органів юридичної особи встановлюється установчими документами та законом. Відповідно до ст. 97 ЦК України управління товариством здійснюють його органи. Органами управління товариством є загальні збори його учасників та виконавчий орган, якщо інше не встановлено законом. Статтею 99 ЦК України визначено, що загальні збори товариства своїм рішенням створюють виконавчий орган та встановлюють його компетенцію і склад. Виконавчий орган товариства може складатися з однієї або кількох осіб. Відповідно до ст. 161 ЦК України виконавчим органом акціонерного товариства, який здійснює керівництво його поточною діяльністю, є правління або інший орган, визначений статутом. Виконавчий орган є підзвітним загальним зборам акціонерів і наглядовій раді акціонерного товариства та організовує виконання їхніх рішень. Виконавчий орган діє від імені акціонерного товариства у межах, встановлених статутом акціонерного товариства і законом. Відповідно до ст. 145 ЦК України вищим органом управління товариства з обмеженою відповідальністю є загальні збори його учасників. При цьому в товаристві з обмеженою відповідальністю створюється виконавчий орган (колегіальний або одноособовий), який здійснює поточне керівництво його діяльністю і є підзвітним загальним зборам його учасників. Компетенція вико-

навчого органу товариства з обмеженою відповідальністю, порядок ухвалення ним рішень і порядок вчинення дій від імені товариства встановлюються цим Кодексом, іншим законом і статутом товариства [6].

Таким чином, можна стверджувати, що роботодавча правосуб'єктність господарських товариств у питаннях виникнення трудових відносин із членами їх виконавчого органу реалізується загальними зборами учасників (акціонерів) товариства, що на цей час є достатньо неврегульованим у положеннях діючої нормативно-правової бази. Тому з метою уникнення подальших правових колізій проект Трудового кодексу України повинен містити спеціальні положення, присвячені регулюванню трудових відносин членів виконавчих органів у корпоративних суб'єктах господарювання.

Список літератури:

1. Проект Трудового кодексу України : від 04.12.2007 р. № 1108 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb_n/webproc4_1?pf3511=30947.
2. Господарський кодекс України : від 16 січ. 2003 р. // Відомості Верховної Ради України. – 2003. – № 19–20. – Ст. 144.
3. Про господарські товариства : закон України : від 19.09.1991 р. № 1576-XII [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/1576-12>.
4. Трудове право України: Академічний курс: підручник. – 2-е вид., перероб. і доп. / П. Д. Пилипенко, В. Я. Бурак, З. Я. Козак та ін. ; за ред. П. Д. Пилипенка. – К. : Ін Юре, 2006. – 544 с.
5. Про державну реєстрацію юридичних осіб та фізичних осіб – підприємців : закон України : від 15.05.2003 р. № 755-IV [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/755-15>.
6. Цивільний кодекс України : від 16 січня 2003 р. // Відомості Верховної Ради України. – 2003. – № 40–44. – Ст. 356.

УДК 349.2

КОЛЕКТИВНИЙ ДОГОВІР ЯК ЛОКАЛЬНА НОРМАТИВНА УГОДА ЩОДО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ НАЛЕЖНИХ, БЕЗПЕЧНИХ І ЗДОРОВИХ УМОВ ПРАЦІ

Чудовський В. І.,

*здобувач Харківського національного
університету внутрішніх справ*

Трудові відносини між працівником і роботодавцем регулюються не тільки централізованим законодавством, а й колективним договором, який є локальним нормативним актом. Відповідно до законодавства він укладається на підприємствах, в установах, організаціях незалежно від форм власності і господарювання, які використовують найману працю і мають права юридичної особи. Колективний договір укладається між власником або уповноваженим ним органом (особою), з одного боку, і первинною профспілковою організацією, які діють відповідно до своїх статутів, а у разі їх відсутності – представниками, вільно обраними на загальних зборах найманих працівників або уповноважених ними органів – з іншого.

Ситуація, що існує на даний момент в економічній сфері й у сфері нормативно-правового регулювання праці позитивно впливає на розвиток колективно-договірного регулювання відносин щодо забезпечення належних, безпечних і здорових умов праці безпосередньо на виробництві. Так, якщо розглянути ст. 7 Закону України «Про колективні договори та угоди», то можна побачити, що в колективному договорі встановлюються взаємні зобов'язання сторін щодо регулювання виробничих, трудових, соціально-економічних відносин, зокрема, щодо умов і охорони праці [3].

В. І. Щербина у свою чергу зазначає, що в умовах розвитку в Україні ринкових відносин важливим регулятором суспільних відносин у сфері праці є локальні нормативні акти [1, с. 105]. На думку Л. І. Антонової, серед нормативних угод, що розробляються на підприємствах, перше місце по праву належить колективному договору [4, с. 104]. Норми, закріплені в колективному договорі, – це юридична форма вираження встановлених умов праці [5, с. 55].

У силу цього вони є обов'язковими для виконання обома сторонами, які уклали колективний договір. Колективний договір поєднує в собі риси договору і нормативно-правового акта. Сьогодні це найважливіший локальний нормативно-правовий акт, що

визначає умови праці, умови оплати праці, соціальні гарантії для працівників на підприємстві, в установі, організації [6, с. 246].

В. С. Венедіктов наголошує, що «при вирішенні питань врегулювання суспільної організації праці на підприємствах, в установах та організаціях, незалежно від форм власності та видів діяльності, відповідно до принципу добровільності праці, моральної та матеріальної зацікавленості в його результатах, застосовується поряд з індивідуальними угодами (трудові договори, контракти) з конкретними працівниками та колективними угодами (генеральна, галузева, регіональна угода) також і колективний договір» [7, с. 68].

Колективний договір є вираженням потреб та інтересів трудового колективу та адміністрації підприємства чи організації, укладається на основі діючого законодавства в межах прийнятих сторонами зобов'язань з метою регулювання виробничих, трудових та соціально-економічних відносин та погодження інтересів працівників та роботодавців [9, с. 57].

Як влучно підкреслюють А. Ю. Бабаскін, Ю. В. Баранюк та С. В. Дріжчана, формування та розвиток ринкової економіки в Україні вимагає зміни правового регулювання трудових відносин у сфері охорони праці [11, с. 141]. Із цим погоджується Г. М. Жарков, який підкреслює, що сучасний етап розвитку трудового законодавства характеризується скороченням централізованого методу і значним розширенням колективно-договірного регулювання трудових відносин [8, с. 53].

Безперечно, на сучасному етапі розвитку нашого суспільства та становлення правової держави колективний договір є своєрідним регулятором суспільних відносин у сфері праці на конкретному підприємстві, в установі, організації [12, с. 57]. Він набагато мобільніше, ніж діюче законодавство, враховує інтереси трудового колективу конкретного підприємства, частіше переглядається та удосконалюється. Ще однією перевагою колективного договору перед іншими нормативно-правовими актами є те, що проект колективного договору підлягає обов'язковому обговоренню та погодженню на зборах (конференціях) працівників. Тим самим при підготовці колективного договору працівники беруть безпосередню участь (а не тільки через певного представника) в удосконаленні змісту його положень.

В. І. Прокопенко зазначає, що, фіксуючи нормальні умови праці, колективний договір дозволяє трудящим брати участь у при-

йнятті рішень. Він ніби послаблює абсолютну владу власника або уповноваженої ним особи в питаннях, що раніше вирішувались виключно в нормативному порядку [10].

Так, Г.І. Чанишева та Н.Б. Болотіна підкреслюють особливу роль колективного регулювання умов праці як чинника соціального захисту прав окремого найманого працівника від свавілля роботодавця [13].

У колективному договорі сторони передбачають забезпечення працівника відповідними гарантіями у галузі охорони праці на рівні, не нижчому, ніж передбачений законодавством, їх обов'язки в забезпеченні охорони праці, а також комплексні заходи щодо досягнення встановлених нормативів безпеки, гігієни праці та виробничого середовища, підвищення існуючого рівня охорони праці, запобігання випадкам виробничого травматизму, професійного захворювання, аваріям і пожежам, визначають обсяги та джерела фінансування зазначених заходів [1, с. 248–249]. Крім того, у колективному договорі сторони визначають участь трудового колективу у формуванні, розподілі і використанні прибутку підприємства, установи, організації (якщо це передбачено статутом), гарантії діяльності профспілкової чи інших представницьких організацій працівників, умови регулювання оплати праці та встановлення міжкваліфікаційних (міжпосадових) співвідношень в оплаті праці, забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, зміни в організації виробництва і праці, забезпечення продуктивної зайнятості та інші умови, які можуть бути додатково передбачені порівняно з чинним законодавством.

Поряд із цим, колективний договір може бути доповнений додатками, про які в загальній формі може бути вказано в тексті колективного договору, самі додатки оформлюються у вигляді відповідних локальних нормативних актів, у яких додатково зазначаються список професій із шкідливими умовами праці, які дають право на одержання молока або іншого додаткового харчування; норми безкоштовної видачі спецодягу, спецвзуття та інших засобів індивідуального захисту тощо.

Не слід забувати і той факт, що контроль за виконанням колективного договору проводиться безпосередньо сторонами, що його уклали, чи уповноваженими ними представниками. Також для здійснення контролю можуть створюватися комісії, що додатково забезпечують виконання сторонами, які уклали договір, усіх зазначених умов.

Виходячи з цього, можемо сказати, що, безперечно, найбільш дієвим механізмом врегулювання трудових та соціально-економічних відносин на підприємстві (установі, організації) є колективний договір. Це передусім обумовлено необхідністю реалізації правових норм до певних виробничих та життєвих потреб, що виникають серед визначеного кола осіб – працівників підприємства. І хоча «колективні договори вужчі за охопленням, менш стабільні, але разом з тим більш гнучкі, ніж централізоване законодавство. Вони частіше переглядаються, швидше відображають зміни у виробництві та організації праці, ринковій кон'юктурі, співвідношенні трудових ресурсів у загальнонаціональному масштабі і в рамках окремих галузей та підприємств, що дає профспілкам можливість домогтися в колективних договорах ліпших умов праці, ніж ті, що зафіксовані в законах» [2, с. 30]. На жаль, у сучасному житті ставлення до колективного договору докорінно змінилося. Із впливового локального нормативно-правового акта він перетворився на звичайну фікцію, яку розробляють та реєструють у відповідних державних органах (Управліннях праці і соціального захисту населення) лише формально.

З огляду на вищевикладене й ті обставини, що сьогодні держава не є єдиним роботодавцем у галузі реалізації конституційного права громадян на працю, необхідно посилити роль і значення колективного договору в забезпеченні належних, безпечних і здорових умов праці на підприємствах, в установах і організаціях незалежно від форм власності та видів господарювання.

Список літератури:

1. Щербина В. І. Трудове право України : підручник / В. І. Щербина ; за ред. В. С. Венедіктова. – К. : Істина, 2008. – 384 с.
2. Киселев И. Я. Сравнительное и международное трудовое право : учеб. для вузов. / И. Я. Киселев. – М. : Дело, 1999. – 728 с.
3. Про колективні договори і угоди : закон України від 1 лип. 1993 р. № 3356-ХІІ // Відомості Верховної Ради України. – 1993. – № 36. – Ст. 361.
4. Антонова Л. И. Локальное правовое регулирование (теоретическое исследование) / Л. И. Антонова. – Л. : Ленингр. гос. ун-т им. А. А. Жданова, 1985. – 152 с.
5. Гирич О. Г. Трудове право : курс лекцій : для студ. юрид. вузів та ф-тів / О. Г. Гирич. – К. : Вілбор, 1999. – 208 с.
6. Трудове право України : практикум. – Х. : Одіссей, 2004. – 304 с.

7. Венедиктов В. С. Трудовое право Украины (Общая часть) : учеб. пособие для курсантов и слушателей высш. учеб. заведений МВД Украины / В. С. Венедиктов. – Симферополь : ДОЛЯ, 2004. – 164 с.
8. Жарков Г. М. Трудове право України : підручник / Г. М. Жарков. – К. : Ленвіт, 2007. – 428 с.
9. Прокопенко В. І. Трудове право України / В. І. Прокопенко. – Х. : Консум, 1998. – 480 с.
10. Венедиктов В. С. Трудовое право Украины / В. С. Венедиктов. – Харьков : Консум, 2004. – 304 с.
11. Трудове право України : академ. курс : підручник / А. Ю. Бабаскін, Ю. В. Баранюк, С. В. Дріжчана та ін. ; за заг. ред. Н. М. Хуторян. – К. : А.С.К., 2004. – 608 с.
12. Методичні рекомендації для проведення атестації робочих місць за умовами праці : затв. постановою Міністерства праці України від 1 верес. 1992 р. № 41 // Податки та бухгалтерський облік. – 2005. – № 10.
13. Болотіна Н. Б. Трудове право України / Н. Б. Болотіна, Г. І. Чанишева. – К. : Знання, 2000. – 391 с.

УДК 349.2

ОСОБЛИВОСТІ ПРИЯТЯГНЕННЯ ДО ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ ПРАЦІВНИКА ЗА РОЗГОЛОШЕННЯ ВІДОМОСТЕЙ, ЩО СТАНОВЛЯТЬ КОМЕРЦІЙНУ ТАЄМНИЦЮ

Юсупова Д. В.,

*здобувач Київського національного
університету імені Тараса Шевченка*

Базовими обов'язками працівника, покладеними на нього трудовим договором, є чесність та сумлінність виконання посадових функцій, своєчасність і точність виконання розпоряджень керівника, дотримання трудової дисципліни, правил внутрішнього трудового розпорядку, в тому числі правового режиму комерційної таємниці. Дотримання таких принципів роботи є обов'язковим не тільки для ефективного функціонування конкретного підприємства, а й для злагодженої роботи української економіки в цілому. На жаль, укладаючи трудовий договір, підписуючи зобов'язання про збереження комерційної таємниці, не всі працівники усвідомлюють необхідність чіткого виконання покладених обов'язків. Саме до таких осіб, за наявності факту розголошення інформації з обмеженим доступом, може бути застосовано один із видів юридичної відповідальності, передбачених законом.

Необхідною умовою юридичної відповідальності працівника за розголошення комерційної таємниці є наявність факту протиправної поведінки (злочину чи проступку), лише за наявності повного складу правопорушення він може бути визнаний підставою відповідальності і може бути застосовано санкції. Розголошення комерційної таємниці в рамках трудових відносин залежно від ступеня суспільної небезпеки може бути кваліфіковане як злочин чи дисциплінарний проступок, відповідно особа може бути притягнута до дисциплінарної, матеріальної, цивільно-правової чи кримінальної відповідальності.

Слід зауважити, що аналізу дисциплінарної, матеріальної, цивільно-правової відповідальності за розголошення комерційної таємниці не приділялося достатньої уваги. В контексті відсутності законодавчого закріплення в трудовому праві розголошення комерційної таємниці як безпосередньої підстави відповідальності ми виділяємо наступні варіанти дій роботодавця при виявленні факту протиправних дій:

1) оголошення догани за розголошення комерційної таємниці, після накладення наступного стягнення звільнення за ч. 3 ст. 40 КЗпП України (систематичне невиконання покладених обов'язків). Проте під час застосування даної статті потрібно довести системність порушення (щонайменше вдруге), додатково документально оформлювати свої дії (накази про оголошення догани). Звідси оперативно прореагувати на порушення та звільнити працівника можливості немає;

2) звільнення на підставі пунктів 1, 2 ст. 41 КЗпП України – одноразове грубе порушення трудових обов'язків, втрата довіри з боку власника;

3) звільнення на умовах, передбачених контрактом (п. 8 ст. 36 КЗпП України);

4) притягнення до повної матеріальної відповідальності у разі укладення відповідного договору;

5) відшкодування завданих збитків у судовому порядку;

6) застосування інших заходів впливу (переведення на іншу роботу, не пов'язану з використанням комерційної таємниці, позбавлення премії, зміна часу надання чергової відпустки тощо).

Конкретний варіант поведінки з винною особою роботодавець обирає виходячи з самого порушення, особи працівника та інших обставин, що мають значення для справи. Одночасно мо-

жуть застосовуватися кілька вищеперелічених варіантів, адже матеріальна чи цивільно-правова відповідальність працівника може застосовуватися незалежно від притягнення (непритягнення) особи до дисциплінарної відповідальності.

Додатково звертаємо увагу на те, що суб'єкт такої протиправної поведінки спеціальний – працівник підприємства, який володіє у силу своїх службових обов'язків комерційною таємницею; водночас за наявності застереження щодо необхідності збереження в секреті конфіденційної інформації і після припинення трудових відносин таким суб'єктом може виступати колишній працівник. Проте потрібно враховувати певні обмеження при покладенні відповідальності на неповнолітніх. Трудовий закон виключає можливість повної матеріальної відповідальності неповнолітніх, укладені письмові договори про встановлення такого розміру відповідальності є нікчемними.

Деліктоздатність щодо віку відповідальності визначається згідно із загальними нормами трудового права – з 16-ти (в деяких випадках – із 14-ти) років. Необхідною умовою деліктоздатності є також ознайомлення особи з переліком відомостей, що належать до комерційної таємниці підприємства.

Об'єктом дисциплінарного проступку є правовий режим комерційної таємниці, тобто встановлений на підприємстві порядок використання інформації з обмеженим доступом. Даний порядок використання може бути об'єктом протиправних дій доти, доки наявна вся сукупність ознак, що становлять сам зміст комерційної таємниці. Звідси у разі втрати інформацією режиму конфіденційності, передачі у вільний доступ правовий режим її охорони перестає бути об'єктом протиправних дій.

Найчастіше роботодавець, звільняючи працівника із займаної посади, керується п. 3 ст. 40 КЗпП України – систематичного невиконання працівником без поважних причин обов'язків, покладених на нього трудовим договором або правилами внутрішнього трудового розпорядку, якщо до працівника раніше застосовувалися заходи дисциплінарного чи громадського стягнення [1]. Зрозуміло, що працівник не бажає мати в трудовій книжці такий запис з огляду на подальшу кар'єру, відповідно часто працівник у предметі позову ставить питання про зміну формулювання причини звільнення.

Відповідно до ч.3 ст.235 КЗпП України у разі визнання формулювання причини звільнення неправильним або таким, що не відповідає чинному законодавству, у випадках, коли це не тягне за собою поновлення працівника на роботі, орган, який розглядає трудовий спір, зобов'язаний змінити формулювання і вказати в рішенні причину звільнення у точній відповідності до формулювання чинного законодавства та з посиланням на відповідну статтю (пункт) закону. Проте розгляд подібних справ різними колегіями одного й того ж самого суду свідчить про різне тлумачення норми закону.

Факт розголошення комерційної таємниці безпосередньо не є підставою дисциплінарної чи матеріальної відповідальності. Відповідно перспектива співмірного відшкодування збитків у рамках трудового законодавства виглядає малоімовірною, а сам механізм – малоефективним. Цікавий вихід з ситуації пропонує Е. Гаврилов. Він вважає за доцільне паралельно з трудовим договором укладати цивільно-правовий, у якому буде передбачено зобов'язання зберігати комерційну таємницю та обсяг відповідальності за розголошення таких даних, у тому числі за передачу третім особам. Такий договір, на думку вченого, має бути юридично незалежним від трудового, тобто обмеження відповідальності в рамках трудового права на нього не поширюються [2, с. 15; 3, с. 34].

На нашу думку, такий договір необхідно оформити юридично коректно, щоб не виникало колізій норм цивільного та трудового права. Вважаємо можливим та ефективним втілення цієї ідеї шляхом строкової (на час дії трудових відносин) передачі об'єкта інтелектуальної власності – комерційної таємниці – працівнику. Даним об'єктом він користується протягом визначеного строку, після закінчення якого повинен повернути одержану інформацію в цілісності та схоронності. Під цілісністю та повнотою інформації слід розуміти тримання її в таємниці, непоширення серед третіх осіб. Відповідно за порушення цих норм з працівника стягується збиток у розмірі реальної шкоди або в розмірі, передбаченому договором.

Для вдосконалення регулювання дисциплінарної чи матеріальної відповідальності, на нашу думку, доречним було б визнати за роботодавцем право стягувати заподіяну працівником шкоду, що сприятиме забезпеченню схоронності відомостей, які станов-

лять комерційну таємницю, а також підвищенню рівня трудової дисципліни на підприємстві в цілому.

Підсумовуючи вищевикладене, можемо відзначити низький рівень законодавчої регламентації матеріальної і цивільно-правової відповідальності за розголошення комерційної таємниці та практичну відсутність у роботодавця можливості притягнути до відповідальності безпосередньо за незаконне поширення конфіденційної інформації. Проблемним питанням також є стягнення збитків внаслідок винних дій працівника в повному обсязі.

Список літератури:

1. Кодекс законів про працю України // Відомості Верховної Ради Української РСР. – 1971. – Дод. до № 50. – Ст. 375.
2. Гаврилов Э. Ответственность работников, разгласивших служебную или коммерческую тайну / Э. Гаврилов // Российская юстиция. – 2000. – № 3. – С. 15.
3. Гаврилов Э. К вопросу об охране коммерческой, служебной и личной тайны. Гражданско-правовые аспекты / Э. Гаврилов // Хозяйство и право. – 2003. – № 5. – С. 28–34.

**ПРОБЛЕМИ РОЗВИТКУ ЗАКОНОДАВСТВА У СФЕРІ
ПРОХОДЖЕННЯ СЛУЖБИ В ДЕРЖАВНИХ ОРГАНАХ
ТА СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ ЇХ ПРАЦІВНИКІВ**

УДК 349.22

**ПЕРСПЕКТИВИ УДОСКОНАЛЕННЯ КЛАСИФІКАЦІЇ
ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ В УКРАЇНІ**

Іншин М. І.,

*завідувач кафедри трудового права та права
соціального забезпечення Київського національного
університету імені Тараса Шевченка,
д-р юрид. наук, професор*

Найголовнішим здобутком загальнотеоретичної класифікації державних службовців є те, що вона дає змогу: з'ясувати місце службовця в системі державно-службових відносин; провести розмежування між посадовими та службовими особами; визначити обсяг службових повноважень; встановити умови та порядок проходження служби і службової кар'єри; забезпечити найбільш раціональне і ефективне вирішення структурно-штатних питань; вирішити питання кадрового забезпечення і підвищення їх професійного рівня. Запорукою ефективної державної служби є діюча система стимулів і заохочень, які спонукають державного службовця до якнайповнішої реалізації власного потенціалу під час виконання своїх професійних обов'язків.

Аналіз системи заохочень державних службовців свідчить про те, що відповідно до чинного законодавства в більш привілейованому становищі перебувають державні службовці старшої вікової групи – система доплати за ранг, вислугу років, пенсійне забезпечення суттєво стимулює державних службовців, вік яких більше 40–45 років. Між тим, сьогодні відсутні належні мотиваційні підстави для приходу на державну службу молодих кваліфікованих кадрів. Більше того, пенсія державних службовців є значно вищою, аніж заробітна плата більшості працівників з незначним стажем трудової діяльності.

Правова позиція державного службовця як учасника службово-трудових правовідносин має суттєві відмінності від показників, що характеризують його особисті професійні здібності та коло

службових повноважень за посадою. Відповідно до ст. 24 Закону України «Про державну службу» проходження служби провадиться згідно із категоріями державних службовців та рангами, які їм присвоюються. Таким чином, на нормативному рівні визначені засади класифікації державних службовців за особистими якостями конкретного працівника та за робочими місцями (посадами), які вони займають.

Про важливість класифікації державних службовців для вирішення теоретично-практичних питань функціонування державної служби неодноразово зазначалось у юридичній літературі. Так, В. А. Козбаненко вказує на те, що «чисельність корпусу державних службовців, відмінності в обсязі їх повноважень залежно від займаної посади, а також потреба у встановленні порядку в службових відносинах, забезпечення зацікавленості службовців у своїй роботі, викликають необхідність в обґрунтованій класифікації державних службовців». Класифікація державних службовців, відзначає Г. Райт, допомагає правильній «організації робочих місць на підприємстві на основі посадових обов'язків чи відповідальності».

Тому класифікацію державних службовців слід проводити відповідно до рангу посад, яку займає особа: спочатку працівник приймається на конкретну посаду, а вже потім йому присвоюється відповідний ранг. Такий порядок є більш доцільним, оскільки правовий статус службовця, як учасника службово-трудових відносин, об'єктивно визначається посадою, що існує незалежно від конкретної особи, яка займає її певний проміжок часу. Посада за своїми правовими та функціональними характеристиками здатна виступати сталою категорією, відповідно до якої здійснюється розмежування ознак службовців та групування останніх у певні категорії, визначення порядку й засобів регулювання їх діяльності, встановлення правового статусу працівника. Вимоги ж за посадою обумовлюються змістом роботи.

На нашу думку, в основі розроблення системи державної служби лежить саме метод класифікації посад. Система класифікації посад є важливим інструментом функціонування інституту державної служби. На підставі класифікації посад здійснюється: визначення професійних вимог, обов'язків, обсягу повноважень та відповідальності службовців; встановлення критеріїв для рівнів оплати праці; встановлення ієрархічних рівнів між різними категоріями службовців; стимулювання ефективної діяльності службовців через можливість службового просування та матеріа-

льного забезпечення; упорядкування структури державної служби; створення стандартної термінології для функцій управління персоналом; захист службовців від політичних і персональних впливів при вступі на роботу, зміна політичної чи персональної кон'юнктури та визначення рівня їх матеріального забезпечення.

Класифікація взагалі є певною систематизацією знань про об'єкти, що класифікуються, або систематизацією самих об'єктів (предметів, явищ, властивостей). При цьому класифікація здійснюється з урахуванням формально-логічних правил поділу обсягу понять. Так, Закон України «Про державну службу» класифікував посади державних службовців на категорії та ранги. Встановлення категорій і рангів державних службовців дає змогу зробити два методологічно важливі висновки. По-перше, основним завданням діяльності державних службовців є виконання функцій держави, відповідно до яких формується структура державного органу. По-друге, залежно від характеру трудових обов'язків та службових повноважень службовців визначається подальша класифікація посад за відповідними категоріями.

Окрім того, категорія державних службовців об'єднує осіб з різноманітним характером і обсягом повноважень, а тому вони можуть бути поділені на: 1) державних службовців, що мають публічно-правовий статус (посадових осіб); 2) державних службовців, що не мають публічно-правового статусу (непосадових осіб).

Таким чином, пошук критеріїв класифікації державних службовців триває в науці і практиці функціонування державної служби. Правильне вирішення цього питання має суттєве значення для науково обґрунтованого визначення правового статусу різних видів державних службовців. Логічно виважена і повна класифікація державних службовців надасть можливість ще точніше окреслити обсяг посадових вимог до державного службовця, встановити організаційно-правовий порядок виконання службово-трудова обов'язків, визначити перелік необхідних для ефективного проходження служби прав, обов'язків та обмежень, зокрема порядок виникнення, розвитку й припинення службово-трудова відносин, встановити гідний рівень оплати праці державних службовців відповідно до посади та рангу.

Таким чином, класифікація державних службовців набуває особливого значення під час визначення їх правового статусу. Розмежування посад державних службовців за категоріями надає

можливість витримувати ту ієрархію в державній службі, яка має особливе значення при встановленні меж підпорядкування.

Отже, аналіз сутності та значення класифікації державних службовців уможливило висновок про те, що, незважаючи на велику кількість праць у даному напрямку, науковці так і не дійшли однастайності в класифікації державної служби, проте простежується чітка тенденція до єдності в тому, що обслуговуючий персонал не слід відносити до державних службовців. І найбільш вдалою вбачається класифікація видів державних службовців за Законом України «Про державну службу», однак з певним застереженням. Зокрема, законодавцю необхідно вирішити питання зі співвідношенням рангів у різних видах державної служби.

Теоретичне значення класифікації державних службовців полягає в тому, що вона дає можливість проникнути в сутність апарату державної служби, виявити фактори, які впливають на правове регулювання праці будь-якої категорії державних службовців. У свою чергу, практичний аспект цього процесу виражається у диференційному підході до аналізу правового статусу різних видів державної служби, а отже, й вирішення ряду практичних питань, зокрема підвищення ефективності їхньої діяльності, забезпечення їхньої чіткої взаємодії з іншими органами.

УДК 349.2;349.3

ПРО ДЕЯКІ ПРОБЛЕМИ СУЧАСНОГО ТА МАЙБУТЬОГО НАЦІОНАЛЬНОГО ЗАКОНОДАВСТВА У СФЕРІ ПРОХОДЖЕННЯ СЛУЖБИ ТА ПЕНСІЙНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ В ОРГАНАХ ВНУТРІШНІХ СПРАВ

Мельник К. Ю.,

*начальник кафедри трудового та господарського права
Харківського національного університету внутрішніх справ,
д-р юрид. наук, професор*

В останні роки намітилася тенденція радикального реформування законодавства у сфері проходження служби в органах внутрішніх справ та пенсійного забезпечення відповідних службовців. У зв'язку з цим у роботі будуть проаналізовані норми двох документів, які з'явилися у 2011–2012 роках, а саме Закону України «Про заходи щодо законодавчого забезпечення реформування пенсійної системи» від 08.07.2011 р. № 3668-VI та проекту Закону Укра-

їни «Про поліцію» від 03.07.2012 р. № 10688, який було внесено народними депутатами України В. М. Грицаком та В. І. Коновалюком.

Перший документ вніс зміни до низки законів, які встановлюють спеціальні правила у сфері пенсійного забезпечення за вислугу років для певних категорій працюючих. Серед них і особи рядового та начальницького складу органів внутрішніх справ. Так, пенсійне забезпечення зазначених службовців здійснюється відповідно до Закону України «Про пенсійне забезпечення осіб, звільнених з військової служби, та деяких інших осіб». До прийняття Закону України «Про заходи щодо законодавчого забезпечення реформування пенсійної системи» пенсії за вислугу років особам рядового та начальницького складу призначалися, по-перше, незалежно від віку в разі, якщо вони мають на день звільнення зі служби вислугу 20 років і більше; по-друге, в разі досягнення ними на день звільнення зі служби 45-річного віку, за наявності у них страхового стажу 25 років і більше, з яких не менше ніж 12 календарних років і 6 місяців становить служба в органах внутрішніх справ.

Реформа пенсійного забезпечення 2011 р. торкнулася того виду пенсії за вислугу років, який передбачав можливість виходу на пенсію за наявності 20-ти років служби. Так, Закон України «Про заходи щодо законодавчого забезпечення реформування пенсійної системи» передбачив збільшення для осіб рядового та начальницького складу органів внутрішніх справ вислуги років з 20-ти до 25-ти років протягом десяти років, тобто кожен рік на півроку. Також було зменшено максимальний розмір пенсії за вислугу років з 90-та до 80-ти відсотків грошового забезпечення.

Крім цього, постановою Кабінету Міністрів України «Про внесення змін до пункту 3 постанови Кабінету Міністрів України від 17 липня 1992 р. № 393 та визнання такими, що втратили чинність, деяких постанов Кабінету Міністрів України» від 20.07.2011 р. № 780 виключено норми про зарахування до вислуги років служби на пільгових умовах (один місяць служби за півтора місяця) у деяких підрозділах внутрішніх справ, а саме у підрозділах карного розшуку, боротьби з економічною злочинністю, кримінальної міліції у справах неповнолітніх, кримінальної міліції у справах дітей, боротьби з незаконним обігом наркотиків та боротьби із злочинами, пов'язаними з торгівлею людьми, а також на

посадах дільничних, старших дільничних інспекторів міліції та працівників підрозділів з керівництва дільничними інспекторами міліції.

Вищезазначені реформаторські заходи стосовно осіб рядового та начальницького складу можна визнати у цілому справедливими, адже за вислуги в 20 років, до якої зараховувався повністю строк навчання у вищому навчальному закладі МВС України, військова служба, половина терміну навчання у цивільному вищому навчальному закладі, та при існуванні пільгового трудового стажу особи начальницького складу окремих підрозділів внутрішніх справ виходили на пенсію у доволі ранньому віці (33–34 роки).

Водночас слід звернути увагу на те, що при запровадженні вказаних заходів доцільно було б врахувати і наступні обставини, зокрема: низький рівень грошового забезпечення цієї категорії працюючих, реальну небезпеку служби, режимні вимоги до виконання службових обов'язків, несення служби в несприятливих погодних умовах, у нічний час, у вихідні і святкові дні, що призводить до передчасного зношення організму, появи професійних хвороб, а також сприяє впливу висококваліфікованих спеціалістів з органів внутрішніх справ.

З огляду на це вважаємо за необхідне врахувати вищезазначене при подальшому реформуванні пенсійного законодавства, а поки що розглянути можливість запровадження певних компенсаторів запровадження вказаних реформаторських заходів, зокрема підвищити грошове забезпечення особам рядового та начальницького складу органів внутрішніх справ.

Відповідь на це питання може дати проект Закону України «Про поліцію» (далі – Проект). Так, ст. 65 Проекту передбачає, що розмір грошового забезпечення співробітників поліції, які мають спеціальні звання рядового і молодшого начальницького складу поліції, не може бути меншим розміру п'ятикратного розміру мінімальної місячної заробітної плати. Розмір грошового забезпечення співробітників поліції, які мають спеціальні звання середнього, старшого і вищого начальницького складу поліції, не може бути меншим розміру семикратного розміру мінімальної місячної заробітної плати.

Якщо брати за основу сучасну мінімальну заробітну плату, то при прийнятті зазначеного Закону рядовий і молодший началь-

ницький склад отримував би більше п'яти тисяч гривень, а середній, старший і вищий начальницький склад поліції – більше восьми тисяч гривень. Для порівняння сьогодні перші отримують у середньому дві тисячі гривень, а другі – три тисячі.

Тобто збільшення оплати праці відбулось би більше ніж удвічі. А отже, такий крок потребує значних фінансових впливів у бюджет Міністерства внутрішніх справ України. Також фінансові витрати виникнуть і при зміні бланків, печаток, вивісок, форми одягу тощо.

Однак у пояснювальній записці до Проекту автори зазначили, що фінансування цих витрат пропонується здійснювати в межах асигнувань, передбачених на утримання Міністерства внутрішніх справ України та за рахунок штатної оптимізації при переатестації особового складу.

Необхідно відзначити, що з огляду на постійне недофінансування органів внутрішніх справ та вже проведену у 2010 р. оптимізацію персоналу резервів для виділення коштів на зазначені заходи у Міністерства внутрішніх справ України просто немає.

Слід звернути увагу на інші новації майбутнього законодавства про поліцію, які дещо погіршують положення відповідних службовців порівняно з діючим законодавством про міліцію. Так, у майбутньому планується встановлювати як мінімальний вік прийняття на службу – 18 років, так і максимальний – 35 років. Нагадаю, що сьогодні встановлено лише мінімальний вік – 18 років. Також планується збільшити строки вислуги в спеціальних званнях поліції (див. табл.).

Таблиця

Спеціальне звання	Строки вислуги
лейтенант поліції	5 років (сьогодні 2 роки)
ст. лейтенант поліції	5 років (сьогодні 3 роки)
капітан поліції	5 років (сьогодні 3 роки)
майор поліції	5 років (сьогодні 4 роки)
підполковник поліції	7 років (сьогодні 5 років)

Наразі Закон України «Про міліцію» передбачає, що прийняття на службу до міліції здійснюється на контрактній основі. Разом з тим порядок реалізації зазначеної норми законодавством не встановлюється, а отже, служба сьогодні має безстроковий харак-

тер. Проект же передбачає низку статей, які встановлюють правила щодо застосування контрактів у поліції, зокрема ст. 45 закріплює строки, на які укладаються контракти. Так, контракт про проходження служби укладається: зі співробітниками поліції, прийнятими на посади рядового складу, – строком на 3 роки; зі співробітниками поліції, прийнятими на посади молодшого начальницького складу, – строком на 5 років; з курсантами вищих навчальних закладів поліції після закінчення цих навчальних закладів про проходження служби на посадах середнього, старшого начальницького складу – строком на 5 років; з особами середнього, старшого, вищого начальницького складу – строком на 5 років. Новий контракт про проходження служби в поліції укладається зі співробітниками поліції, які проходять службу на посадах рядового складу, – строком на 3 роки, зі співробітниками поліції, які проходять службу на посадах начальницького складу, – строком на 5 років. Строк останнього контракту про проходження служби в поліції визначається часом, який залишився до досягнення співробітником поліції граничного віку перебування на службі, або строком, на який його залишено на службі понад граничний вік.

Зверну увагу на те, що сьогодні контракт має більше негативних аспектів для працівника, ніж позитивних. Так, контракт не допускає можливості його перетворення у трудовий договір на невизначений строк. Крім цього, практика застосування контрактів у правоохоронних органах України свідчить про те, що вони, як правило, крім строкових трудових правовідносин нічого додатково для працівників не встановлюють.

Вважаю за необхідне у майбутньому законодавстві про поліцію замість приписів, які будь погіршувати становище даної категорії службовців, передбачити механізми залучення до цього правоохоронного органу висококваліфікованих, моральних і толерантних громадян та забезпечення їх продуктивної праці (високий рівень грошового та пенсійного забезпечення, щорічне тестування на поліграфі, а також премії, бонуси та інші заходи матеріального стимулювання ефективного виконання посадових обов'язків). Саме це у кінцевому рахунку дозволить вивести забезпечення та захист прав і свобод громадян, інтересів суспільства та держави на якісно новий рівень.

УДК 349.2

КЛАСИФІКАЦІЯ ВИМОГ, ЯКИМ ПОВИННІ ВІДПОВІДАТИ ПРАЦІВНИКИ ОРГАНІВ ВНУТРІШНІХ СПРАВ

Музичук О. М.,

*начальник факультету з підготовки слідчих
Харківського національного університету внутрішніх справ,
д-р юрид. наук, професор*

Вимога є ніщо інше як певне правило, норма, яких повинні дотримуватись певні особи. Аналіз загальнодержавних та відомих нормативних актів у сфері службової діяльності працівників ОВС надав змогу дійти висновку про те, що вони не містять переліки вимог, які ставляться до працівників (державних службовців, осіб рядового та начальницького складу ОВС тощо). Те ж саме стосується і наукової літератури, де аналізується проблематика професійної підготовки, об'єктами якої є різні види (категорії) працівників. З огляду на те, що вимоги, які ставляться до службової діяльності працівників ОВС, безпосередньо пов'язані з вимогами професійної компетентності самих працівників ОВС, тобто тими вимогами, які містяться у професійно-кваліфікаційних характеристиках категорій та посад працівників органів внутрішніх справ України, в подальшому такі вимоги ми будемо розглядати у комплексі. Більше того, різноманітність вимог, що ставляться як до професійної діяльності працівників ОВС, так і до їх професійної підготовки, актуалізує питання про їх класифікацію, яка надасть змогу уточнити їх сутність, види та особливості.

За основу класифікації досліджуваного різновиду вимог пропонуємо взяти такий критерій, як спрямування вимог, згідно з яким можливим є виокремлення двох груп вимог: 1) вимоги, які ставляться до професійної діяльності (компетентності) працівників ОВС у цілому; 2) вимоги, які стосуються організації професійної підготовки і спрямовані, насамперед, на кадрове, матеріально-фінансове, інформаційне, науково-методичне та інше забезпечення належного функціонування професійного навчання у системі професійної підготовки.

Звичайно, що визначальними (базовими) є вимоги першої групи, тобто ті, які ставляться до службової діяльності працівників ОВС у цілому і відповідно до яких повинна організовуватись система їх професійної підготовки. Іншими словами, це ті вимоги,

які суспільство та держава ставлять перед ОВС у цілому та професійною діяльністю їх працівників зокрема. Таку групу вимог ми об'єднали у певні підгрупи, серед яких: а) особисті (у тому числі і морально-етичні вимоги); б) ділові; в) загально-професійні; г) спеціально-професійні, які залежать від категорії працівників ОВС та займаної посади. Розглянемо їх більш детально.

Аналіз Дисциплінарного статуту органів внутрішніх справ України дозволив виокремити такі особисті вимоги, які ставляться до службової діяльності працівників ОВС: дотримуватися законодавства, неухильно виконувати вимоги Присяги працівника органів внутрішніх справ України, статутів і наказів начальників; поважати людську гідність, виявляти турботу про громадян і бути готовим у будь-який час надати їм допомогу; дотримуватися норм професійної та службової етики; бути чесним, об'єктивним і незалежним від будь-якого впливу громадян, їх об'єднань та інших юридичних осіб; стійко переносити всі труднощі та обмеження, пов'язані зі службою; виявляти повагу до колег по службі та інших громадян, бути ввічливим, дотримуватися правил внутрішнього розпорядку, носіння встановленої форми одягу, вітання та етикету; з гідністю і честю поводитися в позаслужбовий час, бути прикладом у дотриманні громадського порядку.

Низка особистих вимог, які ставляться до професійної діяльності працівників ОВС, міститься в Правилах поведінки та професійної етики осіб рядового та начальницького складу органів внутрішніх справ України, затверджених наказом МВС України від 22.02.2012 № 155. Ці Правила як зібрання основних професійно-етичних норм визначають для працівника органів внутрішніх справ України: моральні цінності, зобов'язання та принципи служби в органах внутрішніх справ; професійно-етичні вимоги до службової, позаслужбової та антикорупційної поведінки; формування єдності переконань і поглядів у сфері професійної етики та службового етикету, орієнтованих на професійно-етичний еталон поведінки; регулювання професійно-етичних проблем взаємин працівників, що виникають у процесі їх спільної діяльності; виховання високоморальної особистості працівника, яка відповідає етичним нормам і принципам, загальнолюдській і професійній моралі; взаємодію з трудовими колективами, громадськими організаціями, населенням з урахуванням норм і принципів професійної та службової етики.

Аналіз вищенаведених особистих вимог, які ставляться до професійної діяльності працівників ОВС, надав змогу дійти декі-

льких висновків: по-перше, зважаючи на те, що вони отримали нормативне закріплення у законодавчих та підзаконних актах, їх виконання є обов'язковим для усіх осіб рядового та начальницького складу ОВС. За невиконання хоча б однієї із наведених вище вимог особа повинна бути притягнена до одного із передбачених законодавством України видів відповідальності. По-друге, деякі із особистих вимог дублюються, оскільки містяться у різних за юридичною силою нормативних актах. По-третє, під час організації занять у системі професійної підготовки врахування особистих вимог, які ставляться до працівників ОВС, є обов'язковим, у зв'язку з чим повинно знайти відповідне відображення у тематиці та планах проведення відповідних занять.

Щодо *ділових вимог*, які передбачені для працівників ОВС, то вони, також як і особисті, чітко не визначені на законодавчому рівні. Ділові вимоги включають у себе різноманітні властивості особи, її здатність виконувати певний вид службової діяльності і характеризуються насамперед обсягом загальних та спеціальних знань, умінь та навичок, необхідних для забезпечення якісного виконання покладених на неї службових обов'язків.

Деякі із ділових вимог, яких повинні дотримуватись особи рядового та начальницького складу ОВС, закріплені у нормативних актах. Це такі, як: освітній рівень, фізична підготовка, стан здоров'я; обов'язкове принесення Присяги; дотримання порядку та умов проходження служби; знання основних положень відомчих наказів, інструкцій, положень та інших нормативних актів, які стосуються загальних питань професійної діяльності працівників ОВС, неухильне їх виконання; вимоги-заборони, наприклад заборона займатись будь-якими видами підприємницької діяльності, а так само організовувати страйки або брати в них участь, працювати за сумісництвом за окремими видами трудової діяльності, визначеними Міністром внутрішніх справ України, та інші; зберігання державної таємниці; зберігання та підтримування в належному стані переданих у користування вогнепальної зброї, спеціальних засобів, майна і техніки; постійне підвищення свого професійного рівня; сприяння підвищенню авторитету органів внутрішніх справ серед населення; правильне застосування заходів переконання, примусу, дисциплінарного та громадського впливу.

Аналіз ділових вимог, яких повинні дотримуватись особи рядового та начальницького складу ОВС, уможливив такі висновки: особисті вимоги обов'язкові для виконання; закріплені у різних за

юридичною силою нормативних актах та є загальними; на відміну від особистих, які переважно мають морально-етичне спрямування, ділові вимоги безпосередньо пов'язані із виконанням покладених на працівників ОВС службових завдань, функцій та обов'язків, однак стосуються лише загальних аспектів їх виконання, тобто мають універсальний характер. Саме цим вони і відрізняються від іншої підгрупи вимог, які ставляться до професійної діяльності працівників ОВС, а саме загальнопрофесійних вимог.

Особливість *загальнопрофесійних вимог*, які ставляться до професійної підготовки працівників ОВС, полягає у тому, що вони безпосередньо пов'язані із виконанням покладених на них завдань, функцій і обов'язків та реалізацією наданих їм прав. До таких ми відносимо ті, які вимагають від працівників ОВС певних знань, умінь та навичок із: захисту життя, здоров'я, прав і свобод фізичних та юридичних осіб, власності, природного середовища, інтересів суспільства і держави від протиправних посягань; запобігання правопорушенням та їх припинення; охорони і забезпечення громадського порядку; надання соціальної та правової допомоги фізичним та юридичним особам, сприяння у межах своєї компетенції державним органам, підприємствам, установам і організаціям у виконанні покладених на них законом обов'язків.

Загальнопрофесійні вимоги стосуються усіх осіб рядового та начальницького складу ОВС.

Особливість *спеціальнопрофесійних вимог* полягає у тому, що вони залежать від: 1) категорії працівників ОВС; 2) займаної посади та передбачають володіння спеціальними знаннями, вміннями і навичками, необхідними працівнику ОВС для успішного виконання спеціальних завдань, функцій та обов'язків. За таким критерієм, як категорія працівників ОВС, спеціально-професійні вимоги поділяються на ті, які стосуються: 1) керівників; 2) професіоналів; 3) фахівців.

Як було зазначено вище, вимоги, які ставляться до службової діяльності працівників ОВС, залежать не лише від їх категорії (керівники, професіонали, фахівці, працівники) а й від займаної посади. Так, не викликати перешкоди, що спеціальнопрофесійні вимоги слідчого, криміналіста, оперативного працівника, дільничного, викладача чи наукового співробітника відрізняються. Принциповим у цьому сенсі має бути те, що до будь-якої із передбачених штатним розкладом посад ставляться специфічні вимоги до професійної підготовки особи, яка її обіймає чи планує обійняти, що знаходить відображення у відповідних посадових інструкціях.

Вище ми розглянули вимоги, які: по-перше, ставляться до службової діяльності працівників ОВС у цілому; по-друге, можуть бути: особистими (до яких належать і морально-етичні вимоги); діловими; загальнопрофесійними; спеціальнопрофесійними, що, у свою чергу, залежать як від категорії працівників ОВС, так і займаної посади; по-третє, такі вимоги покладені в основу складання професійно-кваліфікаційних характеристик та посадових інструкцій працівників ОВС; по-четверте, вони є визначальними (базовими) для формування вимог другої групи, тобто тих, які ставляться до професійної підготовки працівників ОВС.

До цієї групи вимог, тобто тих, які ставляться до організації професійної підготовки, в першу чергу, необхідно віднести так звані «вимоги-принципи», а саме: законність, гласність, безперервність, обов'язковість та наукова обґрунтованість професійної підготовки; її комплексність та системність. Оскільки вимоги, які ставляться до професійної підготовки, мають здебільшого організаційний характер, вони, насамперед, спрямовані на кадрове, матеріально-фінансове, інформаційне, науково-методичне та інше забезпечення належного функціонування професійного навчання у системі професійної підготовки.

УДК 342.51

МІСЦЕ СЛУЖБИ БЕЗПЕКИ УКРАЇНИ В СИСТЕМІ ПРАВООХОРОННИХ ОРГАНІВ

Галаван З. С.,

*заступник начальника, начальник слідчого
управління ГУМВС України в Харківській області,
канд. юрид. наук*

Проголошення 24 серпня 1991 р. незалежності поставило перед Україною нове складне завдання, сутність якого полягала в ліквідації застарілої радянської системи органів державної безпеки та створення нових національних державних інституцій, головним призначенням яких буде здійснення захисту суверенітету держави, а також вирішення інших важливих завдань, пов'язаних із забезпеченням державної безпеки та захистом національних інтересів. Саме на цих аспектах наголошувалося в постанові Верховної Ради України «Про створення Служби національної безпеки України» від 20 вересня 1991 р. [1], у якій створення Служби національної безпеки України обґрунтовується проголошенням Акта

незалежності України та потребами, що виникли у зв'язку із цим: негайною реформою колишньої союзно-республіканської системи органів державної безпеки, ліквідацією відомчого монополізму в даній сфері, захистом державного суверенітету, конституційного ладу, територіальної цілісності, економічного, науково-технічного і оборонного потенціалу України, прав і законних інтересів її громадян від розвідувально-підривної діяльності спецслужб іноземних держав та організацій та інших протиправних посягань на інтереси державної безпеки України.

Відповідно до ст. 1 Закону України «Про Службу безпеки України», Служба безпеки України – це державний правоохоронний орган спеціального призначення, який забезпечує державну безпеку України. Служба безпеки України підпорядкована Президенту України. Організаційна структура СБУ визначається вказаним законом та Законом України «Про загальну структуру і чисельність Служби безпеки України» [3]. Відповідно до положень цих нормативно-правових документів система СБУ включає: Центральне управління Служби безпеки України; підпорядковані йому регіональні органи; органи військової контррозвідки; навчальні, наукові, науково-дослідні та інші заклади, установи, організації і підприємства Служби безпеки України.

Центральне управління Служби безпеки України, інші органи та установи, що входять у систему Служби безпеки України, є юридичними особами, мають печатку із зображенням державного герба України та своїм найменуванням, інші печатки і штампи, рахунки в банках, у тому числі валютні. Для організації і проведення антитерористичних операцій та координації діяльності суб'єктів, які провадять боротьбу з тероризмом чи залучаються до антитерористичних операцій, при Службі безпеки України функціонує Антитерористичний центр.

Таким чином, СБУ має доволі розгалужену структуру, що є цілком виправданим з огляду на надзвичайну складність та загальнонаціональне значення завдань, які вона виконує. Згідно з положеннями ст. 2 Закону України «Про Службу безпеки України» [2] на Службу безпеки України в межах визначеної законодавством компетенції покладається захист державного суверенітету, конституційного ладу, територіальної цілісності, економічного, науково-технічного і оборонного потенціалу України, законних інтересів держави та прав громадян від розвідувально-підривної діяльності іноземних спеціальних служб, посягань з боку окремих організацій, груп та осіб, а також забезпечення охорони державної

таємниці. До завдань Служби безпеки України також входить запобігання, виявлення, припинення та розкриття злочинів проти миру і безпеки людства, тероризму, корупції та організованої злочинної діяльності у сфері управління та економіки, а також інших протиправних дій, які безпосередньо створюють загрозу життєво важливим інтересам України.

Слід відзначити, що протидія загрозам національній безпеці, вказаним у Законі України «Про основи національної безпеки України», покладається не лише на СБУ, а й на низку інших суб'єктів: Президента України; Верховну Раду України; Кабінет Міністрів України; Раду національної безпеки і оборони України; міністерства та інші центральні органи виконавчої влади; Національний банк України; суди загальної юрисдикції; прокуратуру України; місцеві державні адміністрації та органи місцевого самоврядування; Збройні Сили України, Службу зовнішньої розвідки України, Державну прикордонну службу України та інші військові формування, утворені відповідно до законів України; громадян України, об'єднання громадян. Отже, перелік загроз національній безпеці України, закріплений у Законі України «Про основи національної безпеки України», має загальний вигляд, у той час як на офіційному веб-сайті Служби безпеки України викладений, так би мовити, оптимізований перелік загроз, на протидії яким сьогодні безпосередньо і спрямовано діяльність СБУ. Так, на національному рівні до таких загроз належать: розвідувально-підривна діяльність іноземних спеціальних служб; посягання на державний суверенітет та територіальну цілісність; посягання на безпеку державних інформаційних ресурсів; негативний вплив іноземних неурядових структур на органи державної влади та місцевого самоврядування; зростання рівня недовіри населення до органів державної та місцевої влади; висока концентрація засобів ураження і недостатній контроль за умовами їх зберігання; наслідки світової фінансово-економічної кризи; «тінізація» національної економіки; розкрадання та нецільове використання державних коштів; критичний стан основних виробничих фондів у провідних галузях господарського комплексу; втрата державного контролю за стратегічними галузями (підприємствами); небезпечне зростання частки іноземного капіталу у стратегічних галузях економіки; неефективність використання паливно-енергетичних ресурсів, заходів із диверсифікації джерел їх постачання; поширення корупції, хабарництва в органах державної влади, зрощення бізнесу і

політики, організованої злочинної діяльності; злочинна діяльність проти миру і безпеки людства, насамперед поширення міжнародного тероризму; загроза використання з терористичною метою ядерних та інших об'єктів на території України; можливість незаконного ввезення в країну зброї, боєприпасів, вибухових речовин і засобів масового ураження, радіоактивних і наркотичних засобів; спроби створення і функціонування незаконних воєнізованих збройних формувань та намагання використати в інтересах певних сил діяльність військових формувань і правоохоронних органів держави; прояви сепаратизму, намагання автономізації за етнічною ознакою окремих регіонів України; поширення проявів корупції в органах державної влади; активізація діяльності організованих злочинних угруповань та процесів їх зрощування з органами місцевої та державної влади; контрабандна діяльність; незаконний обіг наркотичних та психотропних речовин. На субрегіональному рівні основну загрозу національним інтересам та національній безпеці становлять: нелегальна міграція; порушення конституційних прав громадян на конфіденційність приватних розмов, листування тощо; проблеми зберігання воєнних засобів ураження, озброєнь та військової техніки; критичний рівень іноземної присутності в суспільно-політичній та інформаційній сферах; зростання протестного потенціалу населення та рівня соціально-політичної напруги; передумови виникнення конфліктів у сфері міжконфесійних відносин; прояви екстремізму та сепаратизму з боку об'єднань національних меншин та релігійних громад; прояви політичного екстремізму та радикалізму; уповільнення реалізації програм реформування підприємств ОПК; погіршення технічного стану ядерних об'єктів; зростання ризиків виникнення надзвичайних ситуацій, у тому числі техногенного та природного характеру; недостатня ефективність заходів з утилізації екологічно небезпечних відходів; зниження рівня безпеки в транспортному комплексі; корпоративні конфлікти, які загрожують дестабілізацією суспільно-політичної, соціально-економічної та екологічної сфер.

Зауважимо, що Закон України «Про Службу безпеки України» – не єдиний нормативно-правовий акт, що закріплює завдання СБУ. Залежно від специфіки напрямку діяльності тих чи інших підрозділів СБУ їх завдання можуть конкретизуватися в інших нормативно-правових актах.

Отже, резюмуючи вищевикладений матеріал, можемо з упевненістю стверджувати, що Служба безпеки України є одним із центральних елементів у системі правоохоронних органів держа-

ви, на який покладається ціла низка надзвичайно важливих та складних завдань, пов'язаних з охороною та захистом прав, свобод і законних інтересів як окремих громадян, так і всього українського суспільства в цілому.

Список літератури:

1. Про створення Служби національної безпеки України : постанова Верховної Ради України від 20 верес. 1991 р. № 1581-XII // Відомості Верховної Ради України. – 1991. – № 49. – Ст. 689.
2. Про Службу безпеки України : закон України від 25 берез. 1992 р. № 2229-XII // Відомості Верховної Ради України. – 1992. – № 27. – Ст. 382.

УДК 342.51

ДО ПИТАННЯ ВИЗНАЧЕННЯ ФУНКЦІЙ СИСТЕМИ ОРГАНІВ ВИКОНАВЧОЇ ВЛАДИ НА СУЧАСНОМУ ЕТАПІ ЇЇ СТАНОВЛЕННЯ ТА РОЗВИТКУ

Гетьман Є. А.,

*начальник відділу координації правових досліджень апарату
президії Національної академії правових наук України,
канд. юрид. наук, старший науковий співробітник*

Відомо, що органи виконавчої влади в Україні здійснюють державне управління, але розуміти діяльність системи органів виконавчої влади з державного управління лише як реалізацію суто управлінських дій є вузьким поглядом на питання. Так, на нашу думку, функції органів виконавчої влади зі здійснення державного управління доцільно поділити на три групи: управлінські функції, виконавчі функції та внутрішньозабезпечувальні функції.

Група управлінських функцій включає в себе класичні функції управлінської діяльності, притаманні, в принципі, будь-якому органу, установі, організації, лише з тією різницею, що організація, яка не наділена владними повноваженнями, реалізує управлінські функції лише всередині організації, для впорядкування внутрішньої структури організації, а будь-який орган виконавчої влади реалізує управлінські функції – як стосовно своїх структурних одиниць (тобто реалізуються внутрішні управлінські функції), так і стосовно фізичних та юридичних осіб, які безпосередньо ані структурно, ані функціонально не підпорядковані органу виконавчої влади (таким чином реалізуються зовнішні управлінські

функції). До управлінських функцій органів виконавчої влади можуть бути віднесені функції прогнозування, планування, організації, координації тощо.

Функція прогнозування має законодавче підґрунтя. Так, п. 1 ч. 1 ст. 1 Закону України «Про державне прогнозування та розроблення програм економічного і соціального розвитку України» визначено поняття державного прогнозування, що тлумачиться як «науково обґрунтоване передбачення напрямів розвитку країни, окремих галузей економіки або окремих адміністративно-територіальних одиниць, можливого стану економіки та соціальної сфери в майбутньому, а також альтернативних шляхів і строків досягнення параметрів економічного і соціального розвитку. Прогноз економічного і соціального розвитку є засобом обґрунтування вибору тієї чи іншої стратегії та прийняття конкретних рішень» органами виконавчої влади щодо регулювання соціально-економічних процесів [1]. Функція планування має зовнішній та внутрішній вияви та реалізується всіма органам виконавчої влади всіх рівнів системи і в кожній структурній одиниці. Функція планування полягає у встановленні мети, завдань, способів та строків їх реалізації, розробленні відповідних програм розвитку. Організаційна функція полягає у створенні, реорганізації, ліквідації організаційної структури, тобто здійсненні заходів щодо створення організаційних умов для ефективного виконання органами своїх повноважень. З організаційної функції впливає функція координації, яка полягає в затвердженні, забезпеченні, синхронізації, співвідношенні, узгодженні, розподіленні тощо дій структурних підрозділів.

Група виконавчих функцій містить функції, притаманні саме органам виконавчої влади, які є її ознакою. Важливо відзначити, що дана група функцій не може бути єдиною для всіх органів виконавчої влади, скоріше, кожна з функцій є специфічною ознакою органу (системи органів), яка в узагальненому вигляді визначає вид основної діяльності. Функції цієї групи спрямовані на реалізацію владного впливу щодо фізичних та юридичних осіб, які не перебувають в організаційному, функціональному чи будь-якому іншому підпорядкуванні органу виконавчої влади, який реалізує відповідну функцію. Так, наприклад, Державний реєстраційний службі України, яка входить до складу Міністерства юстиції України, притаманна реєстраційна функція (що, наприклад, реалізується шляхом реєстрації актів цивільного стану громадян відділами

реєстрації актів цивільного стану, які входять до складу реєстраційних служб відповідних управлінь юстиції). Правоохоронна та правозахисна функції полягають у здійсненні заходів, спрямованих на охорону та захист прав, свобод і законних інтересів громадян, і належать вони системі органів Міністерства внутрішніх справ, Державній виконавчій службі, яка діє у складі Міністерства юстиції України. Примусова функція виявляється в можливості застосування заходів і засобів примусового характеру (що, наприклад, реалізується Державною виконавчою службою України та її органами при реалізації повноважень із примусового виконання рішень юрисдикційних органів, органами ДАІ при застосуванні заходів адміністративного впливу). Функція надання адміністративних послуг реалізується насамперед органами виконавчої влади (наприклад адміністративна послуга з проставлення апостилю, право надання якої належить Міністерству освіти і науки України, Міністерству юстиції України, Державній реєстраційній службі Міністерства юстиції України, Міністерству закордонних справ України).

Група внутрішньозабезпечувальних функцій охоплює функції, які реалізуються органами виконавчої влади з метою забезпечення ефективного функціонування органу, тобто функції внутрішнього впливу. До них можуть бути віднесені функції матеріально-технічного, кадрового, інформаційного та інших видів забезпечення.

Важливо, що кожному органу виконавчої влади притаманна сукупність функцій, тобто орган виконавчої влади одночасно наділений внутрішніми й зовнішніми управлінськими функціями, виконавчими та внутрішньоорганізаційними функціями. Проте співвідношення управлінських і виконавчих функцій у кожному органі виконавчої влади дещо відрізняється. Так, на нашу думку, це співвідношення залежить від місця органу виконавчої влади в системі органів. Наприклад, основною виконавчою функцією системи органів державної реєстрації актів цивільного стану (яка входить до системи органів Державної реєстраційної служби України, діяльність якої у свою чергу спрямовується та координується Міністерством юстиції України) є реєстраційна функція, яка реалізується шляхом реєстрації актів цивільного стану (народження, шлюбу, смерті, розірвання шлюбу, зміни імені). Простежмо: Реєстраційна служба Міністерства юстиції України (представляє центральний рівень системи органів виконавчої влади) виконує функції координації та контролю діяльності органів реєстрації

актів цивільного стану громадян, здійснює заходи щодо підвищення ефективності їх роботи та інші суто управлінські функції і реалізує виконавчу функцію нормотворення (яка реалізується шляхом розроблення та подання на затвердження Міністру юстиції України правил реєстрації актів цивільного стану, порядку надання платних послуг тощо) [2], відділи державної реєстрації актів цивільного стану міських, районних, міськрайонних, районних у містах управлінь юстиції (рівень територіальних органів виконавчої влади) здійснюють безпосередньо реєстрацію актів цивільного стану, вносять зміни до актових записів, формують Державний реєстр актів цивільного стану громадян, видають відповідні свідоцтва про державну реєстрацію тощо [3]. Звісно, відділи РАЦС реалізують певні управлінські функції, але обсяг їх значно менший. З метою забезпечення доступу громадян до реєстрації актів цивільного стану повноваження з реєстрації народження, смерті та шлюбу делеговані органам місцевого самоврядування на місцях (сільським, селищним, міським радам), але зберігання, облік, контроль за діяльністю відповідальних за цей напрям осіб здійснюється відділами реєстрації актів цивільного стану, тобто органами виконавчої влади. Таким чином реалізуються управлінські функції територіальних органів виконавчої влади в системі органів реєстрації актів цивільного стану. Отже, органи виконавчої влади центрального рівня наділені більшим обсягом управлінських функцій та меншим – виконавчих, і навпаки, органи виконавчої влади територіального рівня наділені більшою кількістю функцій виконавчого змісту й меншою – управлінського.

Важливо, що саме функції обумовлюють формування і функціонування системи органів виконавчої влади та відповідного її поділу на структурні одиниці, тобто із певними змінами в правовій організації держави можуть виникати нові функції органів виконавчої влади. Вони можуть бути реалізовані існуючими органами або ж новими органами влади, створеними у зв'язку з цим. Разом із тим, при зміні структури органів державної влади взагалі та державної виконавчої влади зокрема функція відповідного органу не втрачається (не зникає) – її виконання покладається на інший орган виконавчої влади [4, с. 78].

Список літератури:

1. Про державне прогнозування та розроблення програм економічного і соціального розвитку України [Електронний ресурс] : закон України

- від 23 берез. 2000 р. № 1602. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/1602-14>.
2. Положення про Державну реєстраційну службу України [Електронний ресурс] : затв. Указом Президента України від 6 квіт. 2011 р. № 401. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/401/2011>.
 3. Про державну реєстрацію актів цивільного стану [Електронний ресурс] : закон України від 1 лип. 2010 р. № 2398. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/2398-17>.
 4. Бахрах Д. Н. Административное право : учеб. для вузов / Д. Н. Бахрах. – М. : БЕК, 1999. – 368 с.

УДК 349.2

ЗМІНА ІСТОТНИХ УМОВ ПРАЦІ ПРАЦІВНИКІВ ОРГАНІВ ВНУТРІШНІХ СПРАВ

Гончарук В. В.,

*доцент кафедри трудового та господарського права
Харківського національного університету внутрішніх справ,
канд. юрид. наук, старший науковий співробітник*

Трудове законодавство України гарантує працівникові дотримання умов трудового договору, обумовлених при його укладанні. За загальним правилом, одностороння їх зміна не допускається. Згідно зі ст. 31 КЗпП [1] власник або уповноважений ним орган не має права вимагати від працівника виконання роботи, не обумовленої трудовим договором. Саме так втілюється один з основних принципів регулювання трудових відносин – забезпечення права на працю, яку кожен вільно обирає або на яку вільно погоджується, включаючи право розпоряджатися своєю здатністю до праці, обирати професію та рід занять. Однак у процесі роботи з різних причин виникає потреба змінити умови трудового договору. Ініціатива такої зміни може виходити як від власника або уповноваженого ним органу, так і від самого працівника. Стаття 32 КЗпП [1] передбачає наступні види зміни умов трудового договору: 1) переведення на іншу роботу; 2) переміщення на інше робоче місце; 3) зміна істотних умов праці.

Зміна істотних умов праці як самостійна правова форма зміни змісту трудового договору (поряд з переведенням та переміщенням) була введена в трудове законодавство України в 1988 році у зв'язку з перебудовою керування економікою. В умовах ринкової економіки більш динамічно можуть відбуватися зміни у правовому регулюванні праці, що пов'язано як із загальними економічними

ми, фінансовими умовами в країні, так і зміною законодавства. Економічна нестабільність може суттєво впливати на окремі підприємства, і тоді роботодавець змушений періодично вводити зміни в організацію виробництва і праці.

Л. Ю. Бугров визначає умови праці як правила, встановлені єдиними, галузевими, локальними нормативними актами, а також угодою сторін трудового договору у сфері праці робітників і службовців [2, с. 47], із чим не можемо не погодитись стосовно працівників міліції. Уважно прочитавши ч. 3 ст. 32 КЗпП [1], можна дійти висновку, що сам законодавець поділяє умови праці на істотні та неістотні. На думку А. М. Юшко, яку ми поділяємо, можна визначити, що істотні умови праці – це найбільш важливі правила з питань праці працівників, решту правил, менш важливих, слід вважати неістотними умовами праці [3, с. 38]. З точки зору А. М. Юшко, питання віднесення тих чи інших умов праці до істотних чи неістотних постає тоді, коли у власника виникає потреба їх змінити. Поняття істотних умов праці є оцінним, оскільки воно не конкретизоване законодавцем та уточнюється щоразу в процесі правозастосування. У таких випадках власникові або уповноваженому ним органу необхідно узгодити це питання з кожним працівником, адже одна і та ж умова праці для одного з них може бути істотною, а для іншого – ні [3, с. 40]. Ми не можемо розділити дане твердження, оскільки вважаємо, що законодавцем визначено порядок зміни істотних умов праці працівників. Наприклад, зміна розміру оплати праці працівників у будь-якому разі є зміною їхніх істотних умов праці, але одні працівники, продовжуючи працювати, погоджуються із такою зміною, а інші – ні і звільняються.

Варто зазначити, що перелік істотних умов праці, передбачених законодавством, не є вичерпним і повним. Він може доповнюватись у кожному конкретному випадку. Крім наведених у ч. 3 ст. 32 КЗпП [1], з урахуванням інтересів конкретних працівників можна вказати також встановлення або скасування деяких додаткових елементів у трудовій функції, якщо основна трудова функція при цьому не змінюється, збільшення або зменшення обсягу роботи, ступінь самостійності і відповідальності працівника, ступінь шкідливості роботи, перехід з індивідуальної на колективну організацію праці і навпаки та інші умови, що характеризують трудовий процес [3, с. 40].

У процесі виконання роботи за тією ж спеціальністю, кваліфікацією або посадою допускається зміна істотних умов праці, якщо

це викликано змінами в організації виробництва й праці. У нашому випадку – це зміни в організації служби працівників органів внутрішніх справ. Мова йде про застосування загальних норм трудового законодавства, оскільки на рівні спеціального законодавства про порядок та умови проходження служби в органах внутрішніх справ питання, що розглядається, наразі не вирішено. Варто додати, що законодавством не врегульовано форми повідомлення власником про майбутні зміни істотних умов праці та форми згоди працівника на продовження роботи після їх зміни чи відмови від її виконання, що зумовлює деякі труднощі в застосуванні зазначеної норми. Ще більше проблем виникає стосовно працівників органів внутрішніх справ, оскільки в зазначеному випадку майже ніколи не враховуються інтереси працівника. Наприклад, наказ про перехід органу внутрішніх справ на посилений варіант несення служби видається протягом кількох годин і, відповідно, працівники міліції аж ніяк не можуть бути попереджені про зміну їхніх істотних умов праці у передбачуваний законодавцем термін. Так, режим роботи працівників міськрайлінійних органів внутрішніх справ залежить від оперативної обстановки на території обслуговування і жодним чином не може бути передбачений за два місяці чи взагалі передбачуваним – специфіка служби.

У зв'язку з прийняттям нових нормативних актів зміст багатьох норм, правових інститутів спеціального законодавства про органи внутрішніх справ України нині не повною мірою відбиває потреби правової регламентації окремих суспільних відносин. Відсутність чіткої правової регламентації ускладнює правозастосовну практику, негативно впливає на виконання працівниками органів внутрішніх справ поставлених завдань, зниження рівня їх правових і соціальних гарантій [4, с. 79–80]. Питання, що розглядається, на нашу думку, є досить актуальним, оскільки чинне законодавство, яке регулює сферу службово-трудова правовідносин працівників органів внутрішніх справ, в основному формувалось до внесення суттєвих змін до законодавства про працю та у зв'язку з відсутністю наукових праць, присвячених проблематиці зміни істотних умов праці працівників органів внутрішніх справ.

На нашу думку, основною проблемою в регулюванні праці працівників органів внутрішніх справ є застарілість норм спеціального законодавства та певна їх неузгодженість з нормами трудового законодавства. Також хочеться звернути увагу на відсут-

ність єдиної, зрозумілої у використанні та вирішенні практичних завдань, термінології. З позиції питання, що розглядається, можна вказати, що в спеціальному законодавстві, яке регулює проходження служби рядовим і начальницьким складом органів внутрішніх справ України, взагалі відсутнє поняття «зміна істотних умов праці», що не означає відсутності такого виду зміни умов договору про службу працівників органів внутрішніх справ.

Відповідно до Положення про проходження служби рядовим та начальницьким складом органів внутрішніх справ [5] особи рядового і начальницького складу зобов'язані проходити службу там, де це викликано інтересами служби і обумовлено наказами прямих начальників.

Розглянемо декілька прикладів. На перший погляд, керуючись законодавством про працю, можна говорити, що введення посиленого варіанту несення служби для працівників органів внутрішніх справ чи оголошення для них тривоги є зміною істотних умов праці працівників органів внутрішніх справ, та це твердження хибне, оскільки, вступаючи на службу до органів внутрішніх справ, кандидат уже знав про можливі зміни умов проходження служби, передбачені Положенням про проходження служби рядовим і начальницьким складом органів внутрішніх справ [5]. Так, у судовій практиці визнаються зміною істотних умов праці доповнення трудової функції додатковими обов'язками. Наприклад, покладення обов'язків куратора окремого райвідділу внутрішніх справ на посадову особу Управління внутрішніх справ або звільнення її від цих додаткових обов'язків. Зміни найменування посад також слід відносити до змін істотних умов праці працівників органів внутрішніх справ, зокрема слідчий слідчого відділу при перейменуванні почав обіймати посаду слідчого слідчого сектора, що аж ніяк не вплинуло на його трудову функцію.

Якщо ж істотні умови праці змінюються не керівництвом органу внутрішніх справ, а законодавцем, то згода працівника на продовження виконання роботи (несення служби) не потрібна, що, на нашу думку, є не зовсім правильно, оскільки в зазначеному випадку законодавець погіршує істотні умови праці працівників органів внутрішніх справ, що є недопустимим порушенням Конституції України [6]. Точне виконання умов трудового договору – необхідна умова стабільності службово-трудова правовідносин.

Термінологічна неузгодженість з питання, що розглядається, прямо й безпосередньо впливає на ефективність захисту поруше-

них службово-трудових прав працівників органів внутрішніх справ. Разом із цим, відповідно до положень ст. 43 Конституції України [6], на працівників органів внутрішніх справ повинні поширюватись не лише правові гарантії, передбачені нормами загального трудового законодавства, а й мають бути розроблені на рівні спеціального законодавства додаткові гарантії захисту їх службово-трудових прав взагалі й при зміні істотних умов праці зокрема.

Список літератури:

1. Кодекс законів про працю України : від 10.12.1971 № 322-VIII // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1971. – № 50 (додаток). – Ст. 375.
2. Бугров Л. Ю. Советское законодательство о переводах на другую работу / Л. Ю. Бугров. – Красноярск : Изд-во Краснояр. ун-та, 1987. – 156 с.
3. Юшко А. М. Переведення на іншу роботу : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / Юшко Алла Мironівна. – Х., 2002. – 193 с.
4. Тюріна О. Правоохоронні органи : питання теоретичного осмислення та нормативного визначення / О. Тюріна // Право України. – 2001. – № 5. – С. 79–80.
5. Положення про проходження служби рядовим та начальницьким складом органів внутрішніх справ : [науково-практичний коментар / за заг. ред. М. І. Інщина]. – Х. : НікаНова, 2011. – 304 с.
6. Конституція України : від 28.06.1996 № 254к/96-ВР // Відомості Верховної Ради України. – 1996. – № 30. – Ст. 141.

УДК 349.22:331.108.6

ЩОДО ВИЗНАЧЕННЯ ПОНЯТТЯ ДИСЦИПЛІНАРНОГО ПРОВАДЖЕННЯ В ОРГАНАХ ВНУТРІШНІХ СПРАВ

Коваленко К. В.,

*доцент кафедри трудового та господарського права
Харківського національного університету внутрішніх справ,
канд. юрид. наук*

Актуальність обраного питання зумовлена тим, що дисциплінарне провадження є формою реалізації дисциплінарної відповідальності. Неврегульованість даного питання на законодавчому рівні призводить до неправильного застосування норм права у сфері дисциплінарної відповідальності та, як наслідок, порушення законності та прав працівників. На основі аналізу спеціальної літератури та існуючих наукових розробок зроблена спроба прослі-

дкувати становлення концепції дисциплінарного провадження, дати визначення дисциплінарного провадження в органах внутрішніх справ, виділити стадії дисциплінарного провадження, а також обставини, які виключають провадження у справі.

У зв'язку з недостатньою визначеністю на законодавчому рівні питання про дисциплінарну відповідальність взагалі та дисциплінарне провадження зокрема зростає кількість громадян, які незаконно притягуються до адміністративної та дисциплінарної відповідальності лише через вади відповідного законодавства. Більшість робіт, присвячених дисциплінарній відповідальності, датовано радянським періодом, а сучасні праці здебільшого торкаються окремих аспектів дисциплінарної відповідальності. Існує багато прогалин у законодавстві. Такий стан розробленості проблеми потребує новітніх досліджень в галузі трудового права.

Одна з головних ознак юридичної відповідальності полягає в тому, що її застосування в сучасних правових умовах передбачає наявність чітко визначеного та обов'язкового до виконання порядку, регламентованого законодавством. У цьому контексті особливої актуальності набуває питання співвідношення категорій «процес», «провадження» та «процедура». Процес є системою процедурних правил високого ступеня розробленості, що одержала законодавче вираження в окремих нормативно-правових актах. Провадження є складовою частиною процесу, що характерна для однотипних суспільних відносин. Процедура ж є початком процесу, його первісним елементом, вона властива нормам і процесу й матеріального права, відбиває діяльну сторону норми. Сукупність процедур становить провадження, а ансамбль останніх – процес, тобто зв'язок між ними характеризується як загальне – особливе – одиничне. Отже, дисциплінарне провадження втілює в собі загальні риси, мету й принципи процесу.

Сутність як юридичного процесу в цілому, так і його окремих проваджень (у нашому випадку – дисциплінарного) доцільно аналізувати з позицій загальнотеоретичних положень.

Процесуальне провадження – це комплекс, система процесуальних дій, які утворюють сукупність процесуальних правовідносин, що виконують «свого роду технологічну функцію в механізмі правового регулювання». Процесуальні відносини, виникаючи й розвиваючись у дисциплінарному провадженні, відіграють службову роль відносно матеріальних дисциплінарних відносин. Процесуальні відносини «складаються заради найбільш оптимального до-

сягнення суб'єктом матеріальних правовідносин закладеного в конкретному правовідношенні інтересу. Інакше кажучи, об'єктом процесуального правовідношення можна назвати інтерес учасників процесу, безпосередньо зацікавлених у його результатах і здійснюючих властиві їм функції в межах своєї компетенції».

Сукупність правовідносин, що виникають при вирішенні питання стосовно дисциплінарної відповідальності за допущене порушення службової дисципліни (дисциплінарне проступок), охоплюється в кожному окремому випадку поняттям «дисциплінарне провадження».

Можна погодитися з О. В. Нікіфоровим, який обстоює думку, що дисциплінарне провадження слід розглядати не тільки як певну діяльність, але і як систему юридичних норм, її регламентуючих. Це – норми, що регулюють порушення й розгляд справи про дисциплінарне правопорушення, винесення за результатами його розгляду правозастосовного акта, його перегляд і виконання.

Нормативна конструкція дисциплінарної відповідальності включає комплекс норм матеріального й процесуального права, що встановлюють санкції та інші примусові заходи, які підлягають застосуванню у випадку вчинення дисциплінарного проступку, порядок (процес) і послідовність реалізації цих заходів, а також норм, що визначають права й обов'язки особи, яка притягається до дисциплінарної відповідальності. Унаслідок такого значення всяке застосування норм права державними органами та їхніми посадовими особами вимагає впорядкованості. Це й обумовлює наявність процесуальних норм, об'єктом регулювання яких служать процедурні відносини, що складаються у сфері діяльності із застосування норм про дисциплінарну відповідальність, тобто в рамках особливого різновиду юридичної процесуальної форми – дисциплінарного провадження.

На думку В. В. Богуцького та В. В. Мартиновського, провадження – це вид процесуальної діяльності, врегульований законом порядок вирішення певної групи справ. Ю. М. Полетаєвим під дисциплінарним провадженням розуміється сама процедура застосування заходів дисциплінарної відповідальності. Такої ж думки притримується Ю. А. Пильд. Ю. С. Адушкін визначає дисциплінарне провадження як процесуальну форму, зміст якої полягає в офіційній упорядкованій діяльності по вирішенню питання про дисциплінарну відповідальність. А. В. Пшонка робить справедливий висно-

вок, що дисциплінарне провадження як комплекс взаємопов'язаних і взаємозумовлених процесуальних дій вимагає високого ступеня правової і процедурно-процесуальної регламентації.

Легальне визначення дисциплінарного провадження щодо суддєй містить ст. 84 Закону України «Про судоустрій і статус суддів» від 7 липня 2010 р. Згідно із зазначеною нормою дисциплінарне провадження – це процедура розгляду визначеним законом органом офіційного звернення, в якому містяться відомості про порушення суддею вимог щодо його статусу, посадових обов'язків чи присяги судді. Порядок застосування до аудиторів (аудиторських фірм) стягнень за неналежне виконання професійних обов'язків, затверджений рішенням Аудиторської палати України від 15 листопада 2007 р., дисциплінарне провадження визначає як процедуру розгляду в Дисциплінарній комісії АПУ фактів неналежного виконання аудитором (аудиторською фірмою) професійних обов'язків та вибір заходів впливу на аудитора (аудиторську фірму) у формі стягнення.

Виходячи із вищевказаного вважаємо за можливе визначити поняття дисциплінарного провадження в органах внутрішніх справ як урегульовану дисциплінарно-процесуальними нормами діяльність посадових осіб з вирішення індивідуально-конкретних справ, пов'язаних з порушенням норм службової дисципліни особами начальницького і рядового складу органів внутрішніх справ, з метою застосування й виконання заходів дисциплінарної відповідальності.

Завданням дисциплінарного провадження в органах внутрішніх справ є: своєчасне, всебічне, повне й об'єктивне з'ясування обставин кожної справи, вирішення її в точній відповідності із законом, забезпечення виконання винесеного рішення, а також виявлення причин та умов, що сприяють вчиненню дисциплінарних проступків, запобігання їм, виховання громадян у дусі додержання законів, зміцнення законності.

Нормативно закріплені найбільш загальні керівні положення, які лежать в основі порядку вирішення дисциплінарних справ, є принципами дисциплінарного провадження. При їх визначенні необхідно виходити з факту існування як загальноправових принципів, так і галузевих принципів трудового права, які є основними й для дисциплінарного провадження.

Дисциплінарне провадження, на нашу думку, базується на певних принципах, найважливішими з яких є такі: законність; пре-

зупинка невинуватості; право на захист; рівність громадян перед законом; з'ясування об'єктивної істини у справі; гласність провадження; оперативність.

Принципи дисциплінарного провадження існують в нерозривній єдності, є тісно пов'язаними між собою. Послідовна реалізація всіх принципів дозволяє щонайкраще досягти мети процесу, яка відповідає демократичній природі провадження.

УДК 349.2

ХАРАКТЕРИСТИКА ПІДСТАВИ ВИНИКНЕННЯ МАТЕРІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ ПРАЦІВНИКІВ ОВС

Кузніченко О. В.,

*доцент кафедри трудового та господарського права
Харківського національного університету внутрішніх справ,
канд. юрид. наук, доцент*

Визначення суті правопорушення є головним питанням при характеристиці фактичної підстави матеріальної відповідальності працівників ОВС. Скоєне працівником ОВС правопорушення виступає фактичною підставою матеріальної відповідальності. Дане правопорушення має загальні ознаки, характерні для всіх правопорушень, і володіє певною специфікою, що впливає з особливостей матеріальної відповідальності працівників ОВС як самостійного інституту юридичної відповідальності. Тому для характеристики фактичної підстави притягнення працівників ОВС до матеріальної відповідальності необхідно скористатися методом порівняльного аналізу, показавши як загальні ознаки елементи складу всіх правопорушень, так і особливі, властиві винятково зазначеному правопорушенню.

Правопорушення, пов'язане із заподіянням матеріальної шкоди органу внутрішніх справ, як суспільно небезпечне діяння є об'єктивною категорією, що не залежить від усвідомлення її законодавцем. Отже, діяння стає протиправним тоді, коли законодавець офіційно визнає його таким.

Відповідно до діючого нині Положення про матеріальну відповідальність військовослужбовців правопорушенням визнається тільки винне скоєне діяння (діяльність чи бездіяльність), що заподіяло матеріальну шкоду органу внутрішніх справ при визначених установленими нормами права умовах. При чому ці норми мають як бланкетну диспозицію («відсилають» до норм дисциплі-

© Кузніченко О. В., 2013

нарного статуту, наказів МВС та інших актів), так і безпосередньо регулюють майнові відносини, що складаються на стадіях матеріальної відповідальності, чим, власне кажучи, визначають правову підставу настання і встановлення матеріальної відповідальності (п.п. 1, 10, 23 тощо Положення).

Правові норми дисциплінарної відповідальності працівників ОВС не встановлюють майнової відповідальності відшкодувального характеру. Це дозволяє виділити правопорушення, що скоєне працівниками ОВС, як єдину фактичну підставу матеріальної відповідальності працівників ОВС.

Практика застосування законодавства про матеріальну відповідальність в ОВС свідчить про слабке уявлення, іноді нерозуміння начальниками ОВС відшкодувального характеру майнових заходів, застосовуваних до працівників ОВС. Найчастіше працівники ОВС за правопорушення, пов'язані із заподіянням матеріальної шкоди органу внутрішніх справ, притягаються до дисциплінарної і (чи) кримінальної відповідальності, а матеріальна шкода залишається не відшкодованою.

Розглядаючи питання одночасного притягнення до матеріальної та інших видів відповідальності за заподіяння майнової шкоди, слід також зазначити, що кумуляція відповідальності можлива не тільки при скоєнні працівниками ОВС дисциплінарних проступків і майнових правопорушень, але і при можливості їх притягнення до кримінальної чи адміністративної відповідальності (п. 4 Положення).

У юридичній літературі з питань матеріальної відповідальності працівників ОВС поняття правопорушення, як фактичної підстави матеріальної відповідальності працівників ОВС, практично не досліджувалося. О. В. Лавріненко вказує на службово-трудове майнове правопорушення як правову підставу, Д. О. Карпенко узагалі відносить до підстав наявність заподіяної шкоди і порушення трудового обов'язку працівника. В. А. Плева вказує також на службово-трудове майнове правопорушення як підставу матеріальної відповідальності працівників ОВС тощо.

Отже, фактичною підставою матеріальної відповідальності працівників ОВС є не просто майнове правопорушення, а саме службово-трудове майнове правопорушення, тому що цим підкреслюється галузева належність і природа порушеного обов'язку працівниками ОВС. Не можна розділити в даному випадку поняття «трудове» і «майнове» правопорушення. Але це – не по'єднання

двох різнорідних з'єднань. Воно одне – трудове, яке спричинило майнові наслідки. Тут можлива кумуляція іншого роду, коли трудове майнове правопорушення одночасно є дисциплінарним чи адміністративним проступком чи злочином, тобто коли правопорушенням заподіюється шкода.

Таким чином, на мою думку, службово-трудове майнове правопорушення – це винне і протиправне невиконання або недбале виконання працівником ОВС його службово-трудова обов'язків за трудовим договором (контрактом), яке спричинило заподіяння прямої дійсної шкоди органу внутрішніх справ.

Конструкція чи склад правопорушення в правовій науці (а також і на практиці для ретельного з'ясування правомірності притягнення порушника до відповідальності) розглядається як єдність об'єкта й об'єктивної сторони суб'єкта і суб'єктивної сторони. У цивілістичних видах відповідальності практично ці ж елементи іменуються її умовами. Причому тільки сукупність цих елементів дозволяє говорити про наявність чи відсутність конкретного правопорушення.

До того ж умови матеріальної відповідальності або елементи правопорушення органічно пов'язані між собою: по-перше, та чи інша умова виступає як така лише за наявності інших елементів; по-друге, визнання наявності однієї з умов залежить, як правило, від встановлення інших, і тільки взяті разом ці умови дають підстави для притягнення до матеріальної відповідальності.

Своє відображення ці теоретичні положення знайшли в п. 3 Положення про матеріальну відповідальність військовослужбовців, який передбачає, що військовослужбовці і призвані на збори військовозобов'язані несуть матеріальну відповідальність за наявністю:

а) заподіяння прямої дійсної шкоди; б) протиправної їх поведінки; в) причинного зв'язку між протиправною поведінкою і настанням шкоди; г) вини у заподіянні шкоди.

Ці умови є загальними для настання і цивільно-правової, і матеріальної відповідальності працівників, і матеріальної відповідальності працівників ОВС. Наявність усіх цих умов у сукупності є необхідною й обов'язковою передумовою матеріальної відповідальності працівника ОВС. За відсутності хоча б одного з них як елемента службово-трудова майнового правопорушення притяг-

нення працівника ОВС до матеріальної відповідальності неприпустимо.

На нашу думку, в Положенні про матеріальну відповідальність працівників ОВС необхідно чітко закріпити підстави й умови матеріальної відповідальності працівників ОВС, а також зобов'язання сторін службово-трудових правовідносин.

Також ці умови і зобов'язання повинні бути сформульовані не тільки в даному Положенні, але й у діючих нормативних актах, що регулюють їх діяльність. На жаль, про ці обов'язки не йдеться ні в Законі України «Про міліцію», ні в Положенні про проходження служби рядовим і начальницьким складом ОВС, ні в тексті Присяги працівника ОВС.

У зв'язку з тим, що найчастіше працівники ОВС за службове майнове правопорушення притягаються до дисциплінарної та кримінальної відповідальності, а матеріальна шкода, заподіяна ними органу внутрішніх справ, залишається не відшкодованою, то уявляється необхідним закріпити в Положенні про матеріальну відповідальність працівників ОВС головну мету матеріальної відповідальності – відшкодування заподіяної органу внутрішніх справ шкоди.

УДК 349.22

ПРОБЛЕМИ НОРМАТИВНО-ПРАВОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СЛУЖБОВО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ У СУЧАСНИХ УМОВАХ

Могілевський Л. В.,

*вчений секретар секретаріату Вченої ради
Харківського національного університету внутрішніх справ,
канд. юрид. наук, старший науковий співробітник*

В умовах оптимізації системи центральних органів виконавчої влади з метою усунення дублювання їх повноважень, забезпечення скорочення чисельності управлінського апарату та витрат на його утримання, підвищення ефективності державного управління нормативно-правове забезпечення службово-трудових відносин державних службовців набуває особливої актуальності та потребує відповідного удосконалення, оскільки супутні оптимізації численні звільнення, скорочення та переведення ставлять під загрозу належну реалізацію громадянами свого конституційного права на працю шляхом працевлаштування в державні органи.

Пріоритетами вдосконалення вказаного виду досить важливої трудової діяльності має стати зміцнення засад правового регулювання та належного правового забезпечення складових державної служби

суспільних відносин: ми маємо на увазі створення належних умов з метою підвищення рівня ефективності виконання кожним державним службовцем службово-трудових обов'язків, а також зміцнення гарантій належного забезпечення трудових прав державного службовця.

Правове забезпечення реалізації громадянами України конституційного права на працю шляхом працевлаштування на державну службу виявляється саме у врегулюванні відповідними правовими нормами суспільних відносин у сфері державної служби, зокрема й службово-трудових відносин. Правові норми виступають своєрідними провідниками між суб'єктами трудових відносин, оскільки саме вони визначають правовий статус, повноваження та відповідальність останніх.

Міцним фундаментом для ефективного виконання державними службовцями своїх службово-трудових обов'язків у конкретному державному органі мають стати саме науково обґрунтовані засади, що визначатимуть подальший розвиток державної служби як окремого виду трудової діяльності, а саме забезпечення належної реалізації та захисту державними службовцями своїх конституційних прав у сфері праці (державної служби). У вказаному положенні цілком обґрунтовано поставлено знак рівності між працею та державною службою, оскільки з огляду на зміст положень нового Закону України «Про державну службу» законодавець частіше, ніж у поки ще чинному відповідному Законі, включає у статті положення, які дублюють норми трудового законодавства та окремих інститутів трудового права, таких, як оплата праці, зміна умов праці, час відпочинку (відпустки), дисциплінарна та матеріальна відповідальність тощо, навіть у тексті застосовує сталі трудові категорії – оплата праці, відпустки, безпечні умови праці, випробування при призначенні на посаду, Правила внутрішнього трудового розпорядку тощо. Закріплення в основному законі з питань функціонування державної служби вказаних положень є важливим підтвердженням сприйняття законодавцем державної служби насамперед як окремого виду праці, підтримання ним існування та розвитку таких важливих суспільних відносин, які є складовими державної служби, – службово-трудових відносин.

Важливо підкреслити, що проведена оптимізація центральних органів влади тільки започаткувала новий етап реформування всієї системи державної служби. Справа в тому, що численні скорочення державних службовців, укрупнення деяких міністерств,

створення нових відомств та агентств на базі ліквідованих управлінських органів одразу не вирішать усіх проблем у функціонуванні державної служби, що накопичувались роками.

Оптимізація в започаткованому форматі – це тільки перший крок на шляху створення єдиної консолідованої та ефективної системи державної служби в Україні, оскільки вона не повинна залишитись тільки черговим видом суто структурної реформи державного апарату. Мова йде про зміну формату державної служби. В умовах своєрідного «відбору» шляхом проведення атестацій та перевірок виконувати службові обов'язки державного службовця залишаються не тільки найбільш фахово підготовлені та високопрофесійні працівники, а насамперед ті, які здатні миттєво реагувати на динамічні зміни як у сучасному житті, так і у професійній діяльності, здатні йти на компроміс та шукати консенсус і нові форми зв'язку з інститутами розвинутого громадянського суспільства.

Необхідно зазначити, що фахівця зазначеного рівня вже не утримати на державній службі обіцянками великого пенсійного забезпечення, оскільки останні події у сфері пенсійного забезпечення змусили багатьох працівників органів державної влади, правоохоронних органів відмовитись від подальшого проходження служби і шукати собі іншу справу або піти на пенсію, яку вже відповідно до чинного законодавства суттєво обмежено. Отже, в таких умовах особливої актуальності набуває саме розроблення дієвого та ефективного правового механізму нормативного забезпечення службово-трудових відносин державних службовців із притаманним йому широким спектром трудових прав та відповідних ним державних гарантій, тобто йдеться про необхідність забезпечення належної реалізації державними службовцями як працівниками конкретного державного органу гарантованих Конституцією України, КЗпП України та іншими нормативно-правовими актами, своїх трудових прав, підкреслюємо, саме під час, а не після трудової діяльності у відповідному державному органі. Саме вказані заходи, зрештою, можуть стати фундаментом для побудови в Україні дієвої, ефективною, такою, що відповідає реаліям сьогодення, розвитку суспільства та сучасним інтеграційним процесам системи державної служби, яка буде здатна на високому рівні виконувати покладені на неї важливі державні функції.

УДК 349.2

ЩОДО ВИЗНАЧЕННЯ СИСТЕМИ КРИТЕРІЇВ ТА ПОКАЗНИКІВ ЕФЕКТИВНОСТІ КАДРОВОЇ РОБОТИ В ОРГАНАХ ПРОКУРАТУРИ

Пшонка А. В.,

народний депутат України,

канд. юрид. наук

Стан організації роботи з кадрами вважається одним із основних критеріїв оцінювання ефективності діяльності керівників прокуратур усіх рівнів. Забезпечення правильного добору, розстановки, професійної підготовки та виховання кадрів розглядається як основний засіб успішного виконання покладених на органи прокуратури завдань щодо утвердження верховенства права, зміцнення законності, захисту прав і свобод людини і громадянина, суспільних та державних інтересів.

Ефективність кадрової роботи в органах прокуратури України може бути визначена за допомогою критеріїв оцінювання та показників з вимірювання ефективності. Критеріями ефективності кадрової роботи в органах прокуратури можна визначити ознаки, на підставі яких проводиться оцінювання кадрової роботи в органах прокуратури; показниками ефективності кадрової роботи в органах прокуратури є кількісні та якісні дані, що дозволяють судити про організацію та здійснення кадрової роботи в органах прокуратури.

Ефективність кадрової роботи можна визначити відповідно до наступних критеріїв:

- загальних (нормативне, організаційне, матеріально-технічне та психологічне забезпечення кадрової роботи);
- спеціальних (укомплектованість кадрового складу органів прокуратури, навчання кадрів, плинність кадрів, рівень службової та трудової дисципліни).

Нормативне забезпечення кадрової роботи в органах прокуратури Від його актуальності та повноти залежить плановість, впорядкованість, законність та обґрунтованість кадрової роботи. Показниками нормативного забезпечення є, по-перше, наявність відповідних нормативних документів, а по друге – їх якість. За першим показником можна виокремити наявність:

- стратегії кадрової політики в органах прокуратури;

- стратегічного кадрового плану на поточний рік (або з перспективою на 2 – 3 роки);
- положення про кадрову роботу органів прокуратури. Воно має визначати порядок побудови кадрової роботи, місце і роль кадрових підрозділів у загальній структурі органів прокуратури, порядок звітності, контролю в кадровій сфері, а також чіткі критерії та форми звітності усіх підрозділів прокуратури за окремими напрямками кадрової роботи;
- положення про підрозділ кадрового забезпечення;
- кодексу професійної поведінки (етики) працівників прокуратури;
- документів, що визначають порядок кадрової роботи за конкретними напрямками: підбір, розстановка, підготовка та підвищення кваліфікації кадрів, преміювання, забезпечення дисципліни та законності (накази, інструкції, методичні рекомендації).

За другим показником має відбуватися внутрішнє оцінювання повноти, обґрунтованості, актуальності нормативного акта в галузі кадрової роботи.

Організаційне забезпечення кадрової роботи в органах прокуратури

Зрозуміло, що кадровою роботою у підрозділах прокуратури повинні займатися окремі структурні підрозділи. Організація роботи кадрових підрозділів має оцінюватися за такими показниками:

- укомплектованість посад у підрозділах кадрового забезпечення відповідно до кваліфікаційних вимог та вимог нормативних актів, що регулюють роботу органів та підрозділів прокуратури, наявність програм підвищення кваліфікації власних працівників;
- оптимальна структура кадрових підрозділів та алгоритмізація їх роботи. У структурі підрозділів кадрового забезпечення мають функціонувати підрозділи за окремими напрямками кадрової роботи (добір, розстановка, атестація, навчання тощо);
- спеціалізація працівників підрозділів кадрового забезпечення. Так, кожен працівник має спеціалізуватися в конкретному виді своєї діяльності (набір, навчання, мотивація або ротація тощо);
- аналітичність роботи. Вона включає питання оброблення кадрової інформації, оцінювання її повноти та достовірно-

сті, регулярності подання її на розгляд керівництву та своєчасного доведення до виконавців (адресатів). Під час збору та оброблення кадрової інформації необхідно максимально повно використовувати сучасні інформаційні технології, а також застосувати соціометричні виміри, соціологічні опитування, аналіз громадської думки;

- наявність інновацій в кадровій роботі (опитування працівників, нові рішення, прийоми роботи та методи навчання кадрів).

Матеріально-технічне забезпечення кадрової роботи в органах прокуратури

Матеріально-технічне забезпечення безумовно впливає на загальну ефективність роботи органів прокуратури, дозволяє застосовувати індивідуальний підхід до її окремих напрямів. До числа основних показників матеріально-технічного забезпечення можна віднести такі:

- відсоток коштів, що спрямовуються на кадрову роботу до загального бюджету органів прокуратури;
- співвідношення бюджету підрозділів кадрового забезпечення до чисельності кадрів, які вони обслуговують;
- витрати на здійснення кадрової роботи в органах прокуратури, що складається з витрат на добір, розстановку, професійну підготовку та виховання кадрів, витрат на утримання підрозділів кадрового забезпечення, витрат на утримання керівного складу.

Психологічне забезпечення кадрової роботи в органах прокуратури Відповідно до наказу Генеральної прокуратури України «Про організацію роботи з кадрами в органах прокуратури України» слід постійно вивчати професійні та організаторські здібності, моральні якості прокурорів і слідчих, практикувати їх професійне та психологічне тестування, у першу чергу, кандидатів на керівні посади. Результати тестувань враховувати під час проведення атестацій, вирішення питань про зарахування до кадрового резерву та заміщення вакансій. До цього критерію можна віднести такі показники:

- організаційні: кількість та відсоток укомплектованих посад фахівцями-психологами, робоче навантаження на одного фахівця-психолога, відповідність наявної матеріально-

технічної бази для виконання психологами функціональних обов'язків встановленим нормативам тощо;

- робочі: виїзди до регіональних і територіальних органів та підрозділів з метою надання допомоги практичним працівникам органів прокуратури; кількість кандидатів, стосовно яких здійснено професійно-психологічний відбір; кількість та відсоток (від загальної кількості нового прийому) молодих працівників, яким надано психологічну підтримку з метою їх адаптації до умов службової діяльності при призначенні на посади; кількість та відсоток (від наявної кількості особового складу) працівників, яким була надана психологічна консультація, та основні питання, за якими надавалась допомога; кількість проведених психологами тематичних тренінгів з працівниками прокуратури тощо.

Укомплектованість кадрового складу органів прокуратури

Оцінюється кількісно – шляхом зіставлення фактичної чисельності кадрів із плановою чисельністю, передбаченою штатним розкладом, а також якісно – за відповідністю професійно-кваліфікаційного рівня, освіти, практичного досвіду персоналу вимогам займаних посад. Показниками укомплектованості є кількісний склад кадрів органів прокуратури; відповідність, кількість працівників, прийнятих на роботу в органи прокуратури; кількість посад, що потребує комплектації; кількість проведених профорієнтаційних заходів, характеристик працівників займаним посадам (стать, вік, освіта, стаж роботи).

Плинність кадрів

Такий критерій свідчить про рівень стабільності трудового колективу. До кількісних показників плинності кадрів належить кількість працівників, що перейшли працювати на інші посади; кількість працівників, що перейшли працювати до інших органів; кількість працівників, що звільнилися з органів прокуратури (з них за негативними мотивами) тощо. Аналізуючи кількісні показники плинності кадрів, слід враховувати причини (фактори) такої плинності, які можуть бути як позитивними (просування по службі), так і негативними (низький рівень матеріального забезпечення, відсутність кар'єрних перспектив, вчинення дисциплінарного проступку).

Навчання кадрів

До кількісних показників цього критерію можна віднести: чисельність працівників, що пройшли початкову підготовку, навчан-

ня, перепідготовку або підвищення кваліфікації; кількість тренінгів, навчальних занять, співбесід та інших заходів навчального характеру, проведених із працівниками прокуратури; кількість заходів науково-методичного характеру, що проведено в органах прокуратури, а також кількісний та якісний склад працівників, що взяли в них участь; кількість працівників, які в результаті навчання були призначені на більш високі посади.

При оцінюванні ефективності навчання кадрів також мають враховуватися якісні показники ефективності навчання, зокрема: наявність інформаційного, наукового та методичного забезпечення (планів і програм навчання всіх категорій працівників, у тому числі новачків, керівників); власних навчальних продуктів (програми, навчальні посібники, ділові ігри, електронні версії тестування тощо); наявність встановлених зв'язків із «зовнішніми» фахівцями (вищі навчальні заклади, міністерства, закордонні навчальні центри тощо).

Рівень трудової дисципліни

Відображає відношення кількості випадків порушення трудової і виконавської дисципліни до загальної чисельності працівників у відповідному органі або підрозділі прокуратури. До цього критерію також можуть бути віднесені такі показники, як кількість працівників, заохочених за сумлінне виконання професійних обов'язків; кількість скарг на дії працівників прокуратури або, навпаки, кількість подяк від громадськості щодо виконання працівниками прокуратури посадових обов'язків; кількість працівників, притягнутих до дисциплінарної, адміністративної або кримінальної відповідальності тощо.

Необхідно також звернути увагу на такий інтегральний критерій ефективності кадрової роботи в органах прокуратури, як задоволеність працівників роботою в органах прокуратури. Основними показниками, що впливають на стан задоволеності працівником прокуратури власною роботою можуть бути:

- справедлива винагорода (як матеріальна, так і нематеріальна). Даний показник може виражатися як її рівнем, так і розглядатися в аспекті визнання особистих досягнень працівника прокуратури;
- імідж прокуратури в цілому як органу, покликаного захищати права і свободи громадян;
- можливість кар'єрного або професійного зростання;

- реалізація працівником прокуратури власного потенціалу;
- доброзичлива атмосфера в колективі;
- соціальне забезпечення працівників прокуратури;
- сприятливі умови праці на робочому місці;
- особа керівника.

Питання оцінювання ефективності діяльності органів прокуратури у різних сферах її діяльності є доволі актуальним та має подальшу наукову перспективу. Сьогодні необхідне, в першу чергу, покращення нормативного забезпечення кадрової роботи, яке має знайти вираз у відповідній кадровій стратегії органів прокуратури, визначенні мети кадрової роботи та розробленні уніфікованих критеріїв її оцінювання.

УДК 349.22:336.225

ЗАОХОЧЕННЯ ЯК ЗАХІД ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СЛУЖБОВОЇ ДИСЦИПЛІНИ ПОСАДОВИХ ОСІБ ПОДАТКОВОЇ МІЛІЦІЇ

Аргунова А. М.,

*здобувач Науково-дослідного інституту правового забезпечення
інноваційного розвитку Національної академії правових наук України*

Згідно зі ст. 354 Податкового кодексу України до посадових чи службових осіб податкової міліції можуть застосовуватися заходи заохочення відповідно до Дисциплінарного статуту органів внутрішніх справ або інших нормативно-правових актів керівником центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну податкову політику, та керівниками державних податкових служб в Автономній Республіці Крим, містах Київ та Севастополь, областях, округах. Указана стаття посилається на Дисциплінарний статут органів внутрішніх справ, у розд. III якого йдеться про заохочення і який містить статті, присвячені видам заохочень, правам начальників щодо їх застосування та визначає порядок застосування заохочень.

За мужність, відвагу, героїзм, розумну ініціативу, старанність, сумлінне та бездоганне виконання службових обов'язків до осіб рядового і начальницького складу можуть бути застосовані такі види заохочень: дострокове зняття дисциплінарного стягнення; оголошення подяки; нагородження грошовою винагородою; нагородження цінним подарунком; нагородження Почесною грамотою Міністерства внутрішніх справ України; занесення на «Дошку пошани»; нагородження відзнаками Міністерства внутрішніх справ України; дострокове присвоєння чергового спеціального звання;

присвоєння спеціального звання, вищого на один ступінь від звання, передбаченого займаною штатною посадою; нагородження відзнакою Міністерства внутрішніх справ «Вогнепальна зброя». Відзнакою «Вогнепальна зброя» має право нагороджувати міністр внутрішніх справ України за сумлінну службу, особливі заслуги в боротьбі зі злочинністю та охороні громадського порядку осіб начальницького складу.

Якщо щодо більшості видів заохочення, які застосовуються до посадових осіб, принципових зауважень немає, то зняття раніше накладеного дисциплінарного стягнення як вид заохочення викликає серйозні заперечення. Вважаємо, що даний захід не повинен розглядатися як заохочення, тому що працівника заохочують за сумлінне ставлення до своїх трудових обов'язків, конкретні трудові заслуги, а при знятті дисциплінарного стягнення він поновлює своє становище, яке існувало до застосування до працівника цього покарання.

З урахуванням наведених міркувань вважаємо, що зняття дисциплінарного стягнення повинно оформлятися наказом не про заохочення, а про зняття дисциплінарного стягнення. Наказ повинен містити розпорядження про зняття конкретного дисциплінарного стягнення з указівкою реквізитів наказу про застосування стягнення і підстава прийняття роботодавцем рішення про його зняття (подання безпосереднього керівника, клопотання трудового колективу тощо).

За мужність, відвагу, героїзм, особливі заслуги перед державою в боротьбі зі злочинністю, охороні громадського порядку особи рядового і начальницького складу можуть бути подані до присвоєння почесних звань та нагородження державними нагородами і відзнаками Президента України.

Для підвищення значущості та ефективності впливу окремих видів заохочень на посадовців податкової міліції вважаємо за необхідне в окремих випадках законодавчо передбачити можливість одночасного застосування декількох видів заохочень. Так, преміювання й нагородження цінним подарунком могли б застосовуватись одночасно з оголошенням посадовцеві подяки, нагородження грамотою чи почесною грамотою.

Як бачимо, метод заохочення застосовується тоді, коли особа сумлінно ставиться до виконання своїх обов'язків і тим самим власним прикладом демонструє стандарт поведінки решті. Чинна си-

стема заохочень спрямована на формування у працівника уявлень про необхідність підвищення ефективності роботи, рівня загальної та правової культури, дисциплінованості, відповідальності.

Заохочення є важливим засобом виховання посадових осіб податкової міліції і зміцнення їх дисципліни. Кожний начальник у межах прав, наданих йому Дисциплінарним статутом органів внутрішніх справ України, зобов'язаний заохочувати підлеглих за старанність, розумну ініціативу та сумлінне виконання службових обов'язків.

У разі коли начальник вважає, що наданих йому прав недостатньо для заохочення підлеглих, які відзначилися, він може клопотати про заохочення перед старшим начальником.

Заохочення оформляється наказом, оголошується на нарадах, зборах, перед особовим складом або особисто. Усі заохочення та дисциплінарні стягнення, передбачені Дисциплінарним статутом, оголошені посадовим особам податкової міліції, в тижневий строк заносяться до службової картки (справи).

Працівник, що має дисциплінарне стягнення, заохочується шляхом зняття накладеного стягнення, але не раніше ніж через три місяці з дня видання наказу.

Нагородження грошовою винагородою може бути застосоване в межах коштів підрозділу, які виділяються на цей вид заохочення. Розмір винагороди встановлюється начальником підрозділу відповідно до досягнень осіб рядового і начальницького складу в бойовій підготовці та при зразковому виконанні службових обов'язків.

Пропозиції щодо заохочення грошовою винагородою можуть подаватися безпосереднім начальником підлеглого до відділу кадрів, який готує списки та проект наказу по особовому складу, і подає керівнику. Нагородження цінним подарунком є одним із видів заохочення, але окремого порядку (інструкції) на даний момент не існує, тому він застосовується на загальних підставах.

На нашу думку, матеріальні заохочення є дуже дієвими в Україні, оскільки заробітні плати повною мірою не задовольняють потреби робітників і службовців.

Для заохочення до кадрового підрозділу складають подання до нагородження відомчою відзнакою, у якому зазначають заслуги особи, що стали підставою для її нагородження, та затверджується наказом.

Що стосується осіб, які можуть накладати заохочення, то вони визначені в ст. 10 Дисциплінарного статуту:

«Міністрові внутрішніх справ України належить право застосовувати заохочення, передбачені цим Статутом, до всіх осіб рядового і начальницького складу.

Інші начальники застосовують заохочення до підлеглих у межах прав, наданих їм міністром внутрішніх справ України.

Начальник, який не наділений правами застосування заохочень, має право внести подання чи порушити клопотання про заохочення підлеглого перед старшим прямим начальником».

Особа, якій вручається нагрудний знак «За бездоганну службу», отримує додатково грошову винагороду. Чим вищий ступінь нагороди, тим більшою є винагорода. Утрачений нагрудний знак або посвідчення до нього повторно не видається. Ця норма є дуже важливою, позаяк особа, що отримала нагороду, має з повагою ставитися до самого знака.

Таким чином, заохочення є важливим засобом забезпечення належного рівня службової дисципліни посадових осіб податкової міліції. Воно має бути заслуженим. При визначенні виду заохочення повинен враховуватися характер заслуг посадовця та його ставлення до служби в попередній час.

УДК 349.2

ДО ПРОБЛЕМИ ТРУДОВОЇ ПРАВОСУБ'ЄКТНОСТІ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ

Безкоровайний Б. О.,

прокурор відділу прокуратури Київської області

Державна служба є відповідальним і надважливим різновидом трудової діяльності, а тому національне законодавство передбачає для особи, яка бажає стати державним службовцем, необхідність володіння спеціальною правосуб'єктністю. Як відзначає У. І. Ляхович, держава, доручаючи державним службовцям реалізацією своїх функцій, бажає, щоб на державній службі перебували особи високопрофесійні, здатні за своїми моральними та фізичними якостями виконувати покладені на них обов'язки; які будуть сумлінно виконувати доручену їм ділянку роботи, шанобливо ставитися до громадян, керівників і співробітників, дотримуватися високої культури спілкуван-

ня, не допускати дій і вчинків, які можуть зашкодити інтересам державної служби. Виходячи з цього особи, які бажають набути статусу державного службовця, мають пройти певний відбір, важливими критеріями якого є передумови [1, с. 188].

Відповідно до сучасного національного законодавства передусім для отримання статусу державного службовця фізична особа повинна мати громадянство України. Ще однією умовою вступу на державну службу є рівень освіти. До кандидата на зайняття посад у державних органах ставляться вимоги щодо стажу та досвіду роботи на певних посадах. На державну службу можуть бути прийняті лише дієздатні особи. Особа, яка за рішенням суду визнана недієздатною або дієздатність якої обмежена, не може стати державним службовцем. На державну службу не можуть бути прийняті особи, що мають незняту або непогашену судимість за вчинення злочину, або на яких протягом останнього року накладалося адміністративне стягнення за вчинення корупційного правопорушення.

Закон України «Про державну службу» забороняє призначати осіб на посади державної служби, на яких вони будуть безпосередньо підпорядковані близьким особам. Відповідно до Закону України «Про засади запобігання і протидії корупції» безпосереднє підпорядкування – це відносини прямої організаційної або правової залежності підлеглої особи від її керівника, в тому числі через вирішення (участь у вирішенні) питань прийняття на роботу, звільнення з роботи, застосування заохочень, дисциплінарних стягнень, надання вказівок, доручень, контролю за їх виконанням, а близькі особи – це подружжя, діти, батьки, рідні брати і сестри, дід, баба, онуки, усиновлювачі, усиновлені, а також інші особи, які спільно проживають, пов'язані спільним побутом і мають взаємні права та обов'язки із відповідним суб'єктом.

Ще однією умовою вступу на державну службу, спрямованою на запобігання корупції на державній службі, є те, що особа, яка вступає на державну службу, зобов'язана до призначення на посаду державної служби вийти зі складу виконавчого органу чи наглядової ради підприємства або організації, що має на меті одержання прибутку (крім випадків, коли особа здійснює функції з управління акціями (частками, паями), що належать державі або територіальній громаді, та представляє інтереси держави або територіальної громади в раді товариства (спостережній раді), ревізійній комісії господарського товариства), припинити іншу оплачувану або підприємницьку дія-

льність, крім викладацької, наукової і творчої діяльності, медичної практики, інструкторської та суддівської практики зі спорту.

Вважаємо, що перелік вимог до претендента на державну службу слід доповнити заборонаю прийняття на державну службу членів політичних партій за виключенням окремих посад державної служби. Сьогодні Закон України «Про державну службу» такої вимоги не містить, однак національне законодавство закріплює дану вимогу для певних категорій службовців державних органів. Так, відповідно до ст. 53 Закону України «Про судоустрій і статус суддів», суддя не може належати до політичної партії, виявляти прихильність до неї, брати участь у політичних акціях та мітингах. Стаття 6 Закону України «Про прокуратуру» передбачає заборону працівникам прокуратури належати до будь-яких політичних партій чи рухів.

Обмеження при прийнятті на державну службу залежно від належності до політичної партії закріплюють і окремі конституції іноземних держав. Наприклад, ст. 98 Конституції Італії закріплює, що стосовно суддів, кадрових військових дійсної служби, посадових осіб держави закон може установити обмеження їх права перебувати в політичних партіях. Стаття 29 Конституції Республіки Греція встановлює заборону для всіх суддів, усіх військовослужбовців, усіх службовців органів державної безпеки, а також для державних службовців проводити маніфестації у будь-якій формі в підтримку політичних партій. Рівною мірою забороняється будь-яка діяльність на користь політичних партій для службовців органів юридичних осіб публічного права, державних підприємств і органів місцевого самоврядування.

Слід погодитися з К. Ю. Мельником, який відзначає, що таке обмеження є обґрунтованим, оскільки виводить органи держави (вчений пише про правоохоронні органи) з-під впливу політичних лідерів та відповідає цілям побудови правової держави в Україні, а також сприяє об'єктивному, неупередженому виконанню службовцями своїх посадових обов'язків [2, с. 159].

Вважаємо, що перелік вимог для кандидата на посаду державного службовця слід доповнити вимогою щодо вільного володіння державною мовою та безперервного проживання на території України не менше десяти років.

Список літератури:

1. Ляхович У. І. Громадянство як одна з передумов набуття особою правового статусу державного службовця // У. І. Ляхович // Вісник Харківського національного університету внутрішніх справ. – 2007. – № 38. – С. 187—192.
2. Мельник К. Ю. Проблеми правового регулювання трудових відносин службовців правоохоронних органів : монографія / К. Ю. Мельник. – Х. : Харк. нац. ун-т внутр. справ, 2009. – 360 с.

УДК 349.2

**ПРОБЛЕМНІ ПИТАННЯ НОРМАТИВНОЇ РЕГЛАМЕНТАЦІЇ
РОБОТИ В ОРГАНАХ ВНУТРІШНІХ СПРАВ**

Бутиліна О. В.,

*інженер з охорони праці Дніпропетровського
державного університету внутрішніх справ*

Як і всі громадяни України, працівники органів внутрішніх справ мають конституційне право на належні, безпечні і здорові умови праці, на заробітну плату, не нижчу від визначеної законом (ст. 43 Конституції України). Від реалізації цього права, соціальної захищеності правоохоронців залежить виконання ними своїх службових обов'язків щодо захисту життя, здоров'я, прав і свобод усіх громадян, а відтак – і побудова в Україні демократичної, соціальної, правової держави.

Основні положення щодо реалізації конституційного права працівників на охорону їх життя і здоров'я у процесі трудової діяльності, на належні, безпечні і здорові умови праці конкретизовано у Законі України «Про охорону праці». Відповідно до ст. 2 цього Закону його дія поширюється на всіх юридичних та фізичних осіб, які відповідно до законодавства використовують найману працю, та на всіх працюючих. Законодавство про працю, зокрема Кодекс законів про працю України (далі – КЗпП), «регулює трудові відносини працівників усіх підприємств, установ, організацій незалежно від форм власності, виду діяльності і галузевої належності» (ст. 3 КЗпП).

Зіставивши у цьому контексті ч. 1–4 ст. 153 КЗпП і ч. 1 ст. 13 Закону України «Про охорону праці», можна дійти висновку, що усі без винятку власники (роботодавці) незалежно від виду діяльності зобов'язані створити на усіх робочих місцях безпечні і нешкідливі умови праці. Щоправда, далі у цій же ст. 153 КЗпП фактично йдеться про те, що повне усунення небезпечних і шкідливих для здоров'я умов праці не завжди є можливим. У такому разі законо-

давець пропонує «повідомити про це орган державного нагляду за охороною праці, який може дати тимчасову згоду на роботу в таких умовах». Стосовно працівників ОВС це положення не має сенсу, оскільки специфікою їх діяльності є ризик виникнення екстремальних ситуацій, небезпечних для життя і здоров'я.

Небезпечні та шкідливі фактори трудової діяльності працівників ОВС розглянуто в роботах різних авторів. У свою чергу, пропоную виділити такі:

- 1) протиправні дії інших осіб;
- 2) дія вогнепальної та холодної зброї, інших предметів, які застосовуються з агресивними намірами;
- 3) фізичні перевантаження;
- 4) нервово-психічні перевантаження;
- 5) емоційні перевантаження;
- 6) інші шкідливі та небезпечні фактори, наявні на кожному конкретному об'єкті, дільниці.

На жаль, не всі з цих факторів передбачено у ГОСТ 12.0.003-74 «Опасные и вредные производственные факторы. Классификация», проте в реальній дійсності вони існують.

Відповідно до ст. 3 Конституції України людина, її життя і здоров'я, честь і гідність, недоторканність і безпека визнаються в Україні найвищою соціальною цінністю. Мабуть, це положення спонукало законодавця створити таку норму: «Працівник має право відмовитися від дорученої роботи, якщо створилася виробнича ситуація, небезпечна для його життя чи здоров'я або для людей, які його оточують» (ст. 153 КЗпП і ст. 6 Закону України «Про охорону праці»). Для працівника ОВС ця норма є аж ніяк не сумісною з його службовими обов'язками; він може захистити своє життя і здоров'я під час несення служби шляхом застосування заходів фізичного впливу, спеціальних засобів і вогнепальної зброї у випадках і в порядку, передбачених Законом України «Про міліцію».

Щодо тривалості робочого часу працівників ОВС, то ст. 50, 71 КЗпП вступає в колізію зі ст. 22 Закону України «Про міліцію».

І. В. Федорчак вважає за необхідне переглянути норми Положення про проходження служби, Дисциплінарного статуту та інших нормативних актів, а також адаптувати Закон України «Про охорону праці» під трудову діяльність працівників органів внутрішніх справ. Виходячи з вищезазначеного автор пропонує здійснити кодифікацію нормативно-правового матеріалу у сфері забез-

печення охорони праці працівників ОВС. Результатом такої кодифікаційної роботи І. В. Федорчак бачить Положення про забезпечення охорони праці працівників органів внутрішніх справ.

У статті О. В. Таран викладено рекомендації парламентських слухань за темою «Про стан промислової безпеки та охорони праці», спрямовані на удосконалення законодавства у цій галузі. Зокрема, йдеться про посилення адміністративної та кримінальної відповідальності за порушення вимог законодавства про охорону праці; перехід від принципу реагування на порушення правил безпеки та страхові випадки до нагляду за реалізацією роботодавцями ефективної системи управління професійними ризиками.

І. В. Федорчак та О. В. Таран, безумовно, мають рацію, звернувши увагу на необхідність реформування нормативної бази з охорони праці в органах внутрішніх справ. Значна кількість правових актів застаріла або містить численні прогалини та суперечності. Часто це призводить до певного обмеження прав працівників ОВС у сфері охорони праці порівняно з трудовими правами інших категорій працівників. У статті І. В. Федорчака підкреслюється, що наявність таких некомпенсованих і не повністю виправданих обмежень може призвести до падіння престижу служби в ОВС, а відтак – і якості роботи системи МВС.

О. В. Таран вважає, що участь у правотворчості правоохоронних органів має велике значення для удосконалення законодавства, оскільки сприяє оперативному підвищенню якості законодавства про охорону праці, у тому числі й шляхом усунення порушень законоположень вже на етапі підготовки правових актів. З цим важко не погодитися, адже правоохоронні органи прямо заінтересовані в тому, щоб нормативно-правова база відповідала сучасним реаліям.

УДК 349.2

ОПЛАТА ПРАЦІ ЯК ФАКТОР СКОРОЧЕННЯ ПЛІННОСТІ КАДРІВ ПРАЦІВНИКІВ ОВС

Воронова В. С.,

*оперуповноважений ВКМСД Нікопольського МВ
(з обслуговування м. Нікополь та Нікопольського району)
ГУМВС України в Дніпропетровській області*

Під стабільністю персоналу тієї чи іншої установи розуміється сталість її соціально-професійного, освітнього та кваліфікаційного складу. Сталість персоналу підкреслює його здатність впроваджувати цілі й виконувати функції установи.

У сучасних умовах проблеми стабільності та плинності кадрів майже не розглядаються, адже висока конкуренція на ринку праці, значний рівень безробіття, гарантовані на достатньому рівні умови і оцінювання праці слугують гарантантами того, що в більшості розвинених країн працівники цінують отриману ними роботу і змінюють її найчастіше лише при підвищенні освітнього або кваліфікаційного рівня і переведенні на більш високу посаду. Зовсім інша ситуація в країнах, що перебувають в умовах перехідного періоду (до них належить і Україна). Так, в Україні спостерігаються суперечності між рівнем освіти, отриманим молододо людиною, професією, кваліфікацією і оцінюванням її праці, особливо в державних установах. Як наслідок, одні молоді спеціалісти, які володіють іноземними мовами, намагаються змінити роботу за спеціальністю за кордоном, другі – шляхом переведення в іншу галузь господарства – знайти більш-менш оплачувану роботу за отриманою спеціальністю, треті просто змінюють спеціальність. Така ж ситуація характерна для органів внутрішніх справ України. Наприклад, на службу в ОВС України щорічно приходять чотири тисячі юристів та стільки ж звільняється. Не краща ситуація і з іншими спеціальностями. Тому проблема стабільності кадрів і стримування плинності в підрозділах і органах внутрішніх справ потребує вивчення та вирішення.

На рівень стабільності кадрів впливає ціла низка факторів, до яких можна віднести умови оперативно-службової діяльності, зміст службової діяльності, режим праці та відпочинку, рівень організації праці, можливість покращити житлові умови, морально-психологічний клімат у колективі тощо. Не останню роль відіграє і оплата праці. Працівники органів внутрішніх справ України несуть службу в умовах значних фізичних, психологічних та емоційних перевантажень. Це і стресові ситуації, і реальна небезпека для життя і здоров'я, і несення служби в екстремальних ситуаціях, у тому числі під час стихійних лих та групових порушень громадського порядку. До працівників органів внутрішніх справ ставляться підвищені вимоги щодо їх інтелектуального, морального і культурного рівня, професійних, ділових і особистих якостей, стану здоров'я, способу життя, соціальних зв'язків, що, у свою чергу, потребує належного функціонування системи оплати їх праці. Водночас розмір посадового окладу, який є номінальною (тобто виражений грошовою вартістю) місячною заробітною платнею працівника

відповідно до посади, що він обіймає, і грошовою компенсацією відповідного рівня освіти, фізичних і психічних зусиль, умінь і навичок, необхідних для успішного виконання покладених обов'язків залишає бажати кращого. Так, посадовий оклад оперу-повноваженого становить 600 – 650 грн, тоді як двірник або прибиральниця мають посадовий оклад 1147 грн. Вважається за доцільне, щоб посадовий оклад працівників органів внутрішніх справ дорівнював посадовим окладам штатних спеціалістів з відповідним обсягом роботи і рівнем освіти. Оклади за спеціальне звання (110 грн – лейтенант, 115 грн – старший лейтенант, 150 грн – генерал-полковник) жодним чином не компенсують обмеження особистої свободи, беззаперечну готовність до самопожертвування, яку дозволяється вимагати в наказному порядку.

Як свідчать соціологічні дослідження, проблема плинності кадрів – це переважно молодіжна проблема, тому що звільняються особи у віці до 30-ти років зі стажем роботи до трьох років. У зв'язку з цим розмір винагороди за вислугу років слід здійснювати таким чином, щоб максимально зацікавити співробітника залишитися на службі протягом перших років, а саме необхідно підвищувати її розмір кожного року протягом цього часу.

УДК 349.2:331.32

ПРОБЛЕМАТИКА ЗАСТОСУВАННЯ НОРМ ТРУДОВОГО ПРАВА ТА РЕФОРМУВАННЯ СУДОВОЇ СИСТЕМИ УКРАЇНИ

Горуйко Х. П.,

*викладач кафедри господарсько-правових дисциплін
Навчально-наукового інституту права, психології та економіки
Львівського державного університету внутрішніх справ*

Статтею 66 Закону України «Про судоустрій і статус суддів» встановлено, що призначення на посаду судді вперше здійснюється виключно в порядку, визначеному цим Законом та містить певні стадії, зокрема: складення особами, які відповідають установленим вимогам до кандидата на посаду судді, іспиту перед Вищою кваліфікаційною комісією суддів України на виявлення рівня загальних теоретичних знань у галузі права; направлення кандидатів, які успішно склали іспит та пройшли необхідні перевірки, для проходження спеціальної підготовки у спеціалізованому юридичному вищому навчальному закладі четвертого рівня акредитації; направлення Вищою кваліфікаційною комісією суддів України ка-

© Горуйко Х. П., 2013

ндидатів на посаду судді після успішного проходження ними підготовки у спеціалізованому юридичному вищому навчальному закладі четвертого рівня акредитації для проходження спеціальної підготовки у Національній школі суддів України.

Відповідно до ст. 81 Закону України «Про судоустрій і статус суддів» Національна школа суддів України є державною установою зі спеціальним статусом, що забезпечує підготовку висококваліфікованих кадрів для судової системи та здійснює науководослідну діяльність. На Національну школу суддів України не поширюється законодавство про вищу освіту. Національна школа суддів України утворюється при Вищій кваліфікаційній комісії суддів України і здійснює свою діяльність відповідно до цього Закону та статуту, що затверджується Вищою кваліфікаційною комісією суддів України.

Статтею 69 цього ж Закону передбачений порядок проходження кандидатом на посаду судді спеціальної підготовки, організація якої здійснюється Національною школою суддів України. При цьому на період проходження кандидатом підготовки за ним зберігається основне місце праці. Здавалось би, суттєвих проблем з організацією спеціальної підготовки кандидатів на посаду судді вперше немає, але п. 2 ст. 69 Закону передбачено: «програма, навчальний план та порядок проходження спеціальної підготовки, а також перелік юридичних вищих навчальних закладів, які здійснюватимуть підготовку кандидатів на посаду судді, затверджується ВККС України». Виникає питання про те, хто ж усе-таки займатиметься спецпідготовкою кандидатів на посаду судді – Національна школа суддів України чи певні вищі юридичні навчальні заклади?

Відповідно до Закону України «Про освіту» працівники, що поєднують роботу з навчанням, користуються правом на додаткову відпустку за місцем роботи.

Процедурою добору передбачено, що кандидат повинен повідомити певним вимогам, зокрема мати вищу юридичну освіту за освітньо-кваліфікаційним рівнем спеціаліста або магістра. Отже, якщо припустити, що навчання у Національній школі суддів за своєю суттю є другою вищою освітою, то на такі правовідносини поширюються норми ст. 15 Закону України «Про відпустки», а саме тривалість додаткових оплачуваних відпусток працівникам, які здобувають другу (наступну) вищу освіту за заочною (вечірньою)

формою навчання у навчальних закладах післядипломної освіти та вищих навчальних закладах, що мають у своєму підпорядкуванні підрозділи післядипломної освіти, визначається як для осіб, які навчаються на третьому і наступних курсах вищого навчального закладу відповідного рівня акредитації або для працівників, які навчаються у вищих навчальних закладах з вечірньою та заочною формами навчання, де навчальний процес має свої особливості, законодавством може встановлюватись інша тривалість відпусток у зв'язку з навчанням. Однак при реалізації даної статті виникають деякі суперечності. Відповідно до норм Закону України «Про судоустрій і статус суддів» на Національну школу суддів України не поширюється законодавство про вищу освіту, то чи є підстави вважати її «вищим навчальним закладом» саме в контексті статті Закону України «Про відпустки»? Слід додати, що всі ці повноваження Національна школа суддів України здійснює безпосередньо, а не через юридичні вищі наукові заклади.

Згідно зі ст. 122 КЗпП держава гарантує працівникові, направленому підприємством на курси підвищення кваліфікації з відривом від виробництва, збереження місця роботи (посади) та здійснення виплат, передбачених законодавством. А саме, п. 1 постанови Кабінету Міністрів України «Про гарантії і компенсації для працівників, які направляються для підвищення кваліфікації, підготовки, перепідготовки, навчання інших професій з відривом від виробництва» від 28 червня 1997 року № 695 встановлено такі мінімальні гарантії працівникам, яких направляють на професійну підготовку, перепідготовку або підвищення кваліфікації: збереження середньої заробітної плати за місцем роботи на час навчання; оплату вартості проїзду до місця навчання і назад; виплату добових; оплату вартості проживання.

Спеціальна підготовка кандидатів на посаду судді проводиться протягом 6 місяців за рахунок коштів Державного бюджету України. На період проходження кандидатом підготовки за ним зберігається основне місце роботи, виплачується стипендія в розмірі не менше двох третин від посадового окладу судді місцевого суду загальної юрисдикції. За результатами спеціальної підготовки кандидати отримують відповідний документ установленого зразка. У разі порушення кандидатом на посаду судді порядку проходження спеціальної підготовки, що призвело до його відрахування, або в разі припинення кандидатом проходження такої підготовки за власною ініціативою він повинен відшкодувати ко-

шти, витрачені на його підготовку. Проаналізувавши вищезазначене, неможливо чітко встановити, який характер має дане навчання в розумінні трудового права – чи це навчання, що поєднується з роботою, чи підвищення кваліфікації.

Отже, доходимо висновку, що судова реформа, яка впроваджується в Україні, торкається не лише судової влади. Її якісна та ефективна реалізація потребує всебічного вивчення та вдосконалення, а також приведення у відповідність з іншими нормами законодавства України та правовідносинами, що виникають, зокрема в площині трудового права.

Список літератури:

1. Про судоустрій і статус суддів : закон України : від 21.09.2012 р. – К. : Центр учб. л-ри, 2012. – С. 28–30.
2. Про відпустки : закон України : від 15.11.1996 р. № 504/96-ВР.
3. Професійна підготовка, перепідготовка та підвищення кваліфікації працівників // Довідник кадровика. – 2008. – № 10(76). – С. 97.
4. Скомороха Л. Питання запровадження стажування кандидатів на посади суддів в Україні та міжнародний досвід / Л. Скомороха // Право України. – 2011. – № 3 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.info-prensa.com/article-937.html>.
5. Трудове право України : підруч. / за ред. П. Д. Пилипенка. – К. : Ін Юре, 2010. – С. 311–313.

УДК 342.51

ДО ПИТАННЯ ВИЗНАЧЕННЯ ПОНЯТТЯ ТА ОЗНАК АДМІНІСТРАТИВНОГО ОСКАРЖЕННЯ РІШЕНЬ, ДІЙ АБО БЕЗДІЯЛЬНОСТІ ПОСАДОВИХ ОСІБ ОРГАНІВ ВИКОНАВЧОЇ ВЛАДИ

Лук'янова М. Л.,

*начальник управління державної виконавчої служби
Головного управління юстиції у Рівненській області*

У найбільш загальному значенні адміністративний порядок захисту прав фізичних чи юридичних осіб, що порушені рішеннями, діями чи бездіяльністю органів виконавчої влади, можна охарактеризувати як врегульований правовими нормами порядок діяльності органів виконавчої влади (їх посадових і службових осіб) з приводу розгляду та вирішення скарг на рішення, дії чи бездіяльність підпорядкованих їм органів (посадових і службових осіб). З урахуванням форми реагування фізичних та юридичних

осіб на порушення їхніх прав чи законних інтересів та суб'єктів, що здійснюють їхній захист, доцільно розглядати такий правовий інститут як інститут адміністративного оскарження рішень, дій чи бездіяльності органів виконавчої влади (далі – інститут адміністративного оскарження).

Адміністративне оскарження – це комплексний правовий інститут, оскільки він включає окремі норми інших інститутів – інституту юридичної відповідальності, інституту державного контролю. Їх наявність в інституті адміністративного оскарження зумовлюється одним із його головних завдань – забезпечення цілісного і відносно закінченого регулювання відносин, що виникають у процесі адміністративного оскарження. Основними ознаками адміністративного оскарження будь-яких дій (бездіяльності) чи рішень є: 1) простота процедури адміністративного оскарження; 2) вільний спосіб викладення скарги; 3) те, що спосіб адміністративного оскарження є швидким, а рішення набирає чинності негайно; 4) вирішення адміністративно-правового спору (конфлікту) між громадянином та органами публічного управління; 5) економність, оперативність, менша формалізованість; 6) матеріальна необтяжливість (безкоштовність) розгляду спору, усунення порушення законності, відновлення порушених прав.

Отже, адміністративне оскарження – це правовий інститут, який являє собою сукупність правових норм, що регулюють суспільні відносини, які виникають у зв'язку із реалізацією фізичною чи юридичною особою права на оскарження рішень, дій та бездіяльності органів виконавчої влади шляхом подання скарги до органу виконавчої влади (посадової особи), що уповноважений здійснювати їх розгляд та вирішення.

Так, у науковій літературі під загальноприйнятим визначенням адміністративного оскарження дій чи бездіяльності посадових осіб державної виконавчої служби слід розуміти правовий інститут, норми якого спрямовані на вирішення спору (конфлікту) між посадовими особами державної виконавчої служби і громадянином, що виник у результаті неправомірної дії чи бездіяльності посадових осіб державної виконавчої служби України.

Відповідно до Закону України «Про виконавче провадження» оскарження рішення, дії або бездіяльності державного виконавця в адміністративному порядку є остаточним, незважаючи на запропонований у адміністративному праві механізм оскарження рішень виконавчої влади всіх рівнів. Таким чином, як впливає з

вищевикладеного, можна зазначити, що в адміністративному порядку оскарження дій чи бездіяльності посадових осіб державної виконавчої служби передбачається дворівнева система оскарження дій державного виконавця: по-перше, до того ж відділу, де відкриті виконавче провадження і перебуває конкретний державний виконавець, що провадить виконавчі дії; по-друге, до органу Міністерства юстиції України, що здійснює контроль за діяльністю державної виконавчої служби.

Наразі доцільно виокремити й характерні ознаки адміністративного оскарження дій чи бездіяльності посадових осіб державної виконавчої служби, з огляду на те, що йому притаманні загальні ознаки, які були охарактеризовані вище. При цьому варто відзначити і спеціальні ознаки, які належним чином вирізняють його та надають більш точну характеристику даного виду оскарження. Серед них вирізняють такі: 1) спір виникає між суб'єктами, одним (обов'язковим) із яких є посадова особа державної виконавчої служби; 2) спір покликаний вирішувати вищестоящі органи; 3) оскарження рішення, дії або бездіяльності державного виконавця в адміністративному порядку є остаточним.

Отже, виходячи з вищевикладеного, можемо зробити висновок про те, що адміністративне оскарження дій чи бездіяльності посадових осіб державної виконавчої служби – це правовий інститут, який являє собою сукупність правових норм, що регулюють суспільні відносини, які виникають у зв'язку із реалізацією суб'єктом виконавчого провадження права на оскарження рішень, дій та бездіяльності посадових осіб державної виконавчої служби шляхом подання скарги до вищестоящего органу (посадової особи), що уповноважений здійснювати їх розгляд. При цьому процедура адміністративного оскарження, безперечно, вимагає розвитку, насамперед з огляду на те, що із запровадженням на конституційному рівні демократичних засад організації публічної влади на сьогодні існує ціла низка органів, які не входять до жодної системи і нікому не підпорядковуються (зокрема місцеві ради та місцеві голови). Ефективність же будь-якої процедури оскарження ґрунтується на принципі неупередженості.

УДК 349.2

ОКРЕМІ ПРОБЛЕМИ ВДОСКОНАЛЕННЯ СПЕЦІАЛЬНОГО ЗАКОНОДАВСТВА ЩОДО ПРИЙНЯТТЯ НА РОБОТУ

Міхеєва-Воронова О. А.,

*здобувач Харківського національного
університету внутрішніх справ*

Сучасні ринкові умови, яким притаманне таке явище, як конкуренція, на порядок денний ставлять питання про якість персоналу, продуктивність праці, ефективність управління. Не останню роль у справі добору персоналу відіграє такий захід, як випробування при прийнятті на роботу. Цей захід перевірки відповідності працівника роботі, яка йому доручається, передбачено ст. ст. 26, 27 та 28 Кодексу законів про працю України.

Трудове законодавство передбачає, що умова про випробування повинна бути застережена в наказі (розпорядженні) про прийняття на роботу (ст. 26 КЗпП). Б. С. Стичинський, І. В. Зуб та В. Г. Ротань справедливо вказують, що у тому випадку, коли при прийнятті на роботу роботодавець бажає встановити випробування для особи, яка приймається на роботу, проти чого остання не заперечувала, однак умова про випробування не була відображена ні в заяві про прийняття на роботу, ні в письмовому трудовому договорі, ні в наказі про прийняття на роботу, вважається, що випробування не було встановлено [1, с. 186].

Слід відзначити, що випробування може встановлюватися не всім. Так, випробування не встановлюється при прийнятті на роботу: осіб, які не досягли вісімнадцяти років; молодих робітників після закінчення професійних навчально-виховних закладів; молодих спеціалістів після закінчення вищих навчальних закладів; осіб, звільнених у запас з військової чи альтернативної (невійськової) служби; інвалідів, направлених на роботу відповідно до рекомендації медико-соціальної експертизи. Випробування не встановлюється також при прийнятті на роботу в іншу місцевість і при переведенні на роботу на інше підприємство, в установу, організацію, а також в інших випадках, якщо це передбачено законодавством (ст. 26 КЗпП).

Кодекс законів про працю обмежує випробування певними строками. Так, відповідно до ст. 27 КЗпП України, строк випробування при прийнятті на роботу, якщо інше не встановлено законодавством України, не може перевищувати трьох місяців, а в

окремих випадках, за погодженням з відповідним виборним органом первинної профспілкової організації, – шести місяців. Строк випробування при прийнятті на роботу робітників не може перевищувати одного місяця [2].

Також слід відзначити, що і інші законодавчі акти встановлюють строки випробування. Так, Закон України «Про державну службу» від 17 листопада 2011 р. № 4050-VI передбачає, що при призначенні на посаду державної служби груп II, III, IV і V за пропозицією конкурсної комісії, зазначеною у відповідному протоколі її засідання, суб'єктом призначення може бути встановлено випробування з метою підтвердження відповідності рівня професійної компетентності державного службовця вимогам профілю професійної компетентності відповідної посади державної служби. Строк випробування встановлюється від 60 до 120 календарних днів.

Закон України «Про міліцію» від 20 грудня 1990 р. № 565-XII та Положення про проходження служби рядовим і начальницьким складом органів внутрішніх справ, затверджене постановою Кабінету Міністрів УРСР від 29 липня 1991 р. № 114, встановлюють значно триваліший термін випробування (до одного року). Вважаємо за необхідне привести у цьому випадку норми спеціального законодавства у відповідність до загального трудового законодавства шляхом встановлення граничного шестимісячного випробувального терміну для осіб рядового та начальницького складу органів внутрішніх справ. Також слід привести термінологію вищезазначених нормативно-правових актів у відповідність до термінології Кодексу законів про працю України та застосовувати для позначення цього перевірконого заходу термін «випробування».

Кодекс законів про працю встановлює правила щодо наслідків випробування. Так, коли строк випробування закінчився, а працівник продовжує працювати, то він вважається таким, що витримав випробування, і наступне розірвання трудового договору допускається лише на загальних підставах. Якщо протягом строку випробування встановлено невідповідність працівника роботі, на яку його прийнято, роботодавець протягом цього строку вправі розірвати трудовий договір.

Аналогічні норми щодо наслідків випробування закріплює Закон України «Про державну службу» від 17 листопада 2011 р. № 4050-VI. Так, відповідно до ст. 26 Закону суб'єкт призначення має право звільнити державного службовця з посади державної

служби до закінчення строку випробування у разі встановлення невідповідності державного службовця займаній посаді протягом строку випробування. У такому разі суб'єкт призначення попереджає державного службовця про звільнення у письмовій формі не пізніше ніж за сім календарних днів із зазначенням підстав визнання його таким, що не пройшов випробування. У разі якщо строк випробування закінчився, а державного службовця не ознайомлено з наказом про його звільнення з посади державної служби, він вважається таким, що пройшов випробування.

На наш погляд, вищезазначене дублювання норм Кодексу законів про працю України у спеціальному законодавстві позбавлене сенсу. Вважаємо, що більш правильним є поширення загальнопромого трудового законодавства на відносини, пов'язані з проходженням служби у державних органах.

Список літератури:

1. Науково-практичний коментар до законодавства України про працю / Б. С. Стичинський, І. В. Зуб, В. Г. Ротань. — К. : АСК, 2002. — 1024 с.
2. Кодекс законів про працю України // Відомості Верховної Ради УРСР. — 1971. — Дод. до № 50. — Ст. 375.

УДК 349.3

ОСОБЛИВОСТІ ДИФЕРЕНЦІАЦІЇ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СУДДІВ УКРАЇНИ

Сапон А. В.,

*здобувач Східноукраїнського національного
університету імені Володимира Даля*

На шляху до створення правової, соціально орієнтованої держави в Україні важливого значення набувають особливості соціального забезпечення суддів, діяльність яких спрямована на реалізацію функцій, цілей та завдань держави та суспільства. Специфіка правового статусу суддів передбачає необхідність диференційованого підходу до правового регулювання їх соціального забезпечення. Отже, правове регулювання соціального забезпечення суддів має суттєві особливості, що зумовлює наявність спеціальних норм права.

Особливістю правового регулювання соціального забезпечення суддів є єдність та диференціація правових актів, що регламен-

тують їх діяльність. Під диференціацією правового регулювання соціального забезпечення суддів розуміємо особливості розмежування правових норм, що регулюють комплекс суспільно-трудових відносин суддів як суб'єктів трудового права, що обумовлено специфікою таких правовідносин та особливим правовим статусом судді. Основною метою диференціації правового регулювання соціального забезпечення суддів є створення та забезпечення гарантій конституційних прав суддів.

Диференціація правового регулювання соціального забезпечення суддів виявляється в спеціальних нормах, зокрема:

1) у нормах-доповненнях, які передбачають різні додаткові гарантії для суддів. Так, Законом України «Про судоустрій і статус суддів» [1] передбачено надання суддям права на житло (ст. 132), надання суддям та членам їх сімей права на безоплатне медичне обслуговування у державних закладах охорони здоров'я (ст. 137), надання суддям гарантій недоторканності та соціального захисту (ст. 109);

2) у нормах-пристосуваннях, що передбачають систему суддівського самоврядування, яка є однією з гарантій забезпечення самостійності судів і незалежності суддів. Суддівському самоврядуванню (ст. 113) надано право самостійно колективно вирішувати ключові питання внутрішньої діяльності судів (організаційне забезпечення судів та діяльності суддів, соціальний захист суддів та їхніх сімей, а також інші питання, що безпосередньо не пов'язані із здійсненням правосуддя). Зокрема п. 5 ст. 127 Закону України «Про судоустрій і статус суддів» передбачає, що Рада суддів України виконує заходи з забезпечення незалежності суддів, організаційного забезпечення суддів, розглядає питання правового та соціального захисту суддів та їхніх сімей, приймає відповідні рішення. Вказане зазначає, що суддя має право звернутися з повідомленням про загрозу його незалежності до Ради суддів України, який зобов'язаний невідкладно перевірити і розглянути таке звернення за участю судді та вжити необхідних заходів для усунення загрози;

3) у нормах-винятках, що містять відхилення від загального рівня гарантій (обмеження). Отже, основні обмеження передбачені ст. 53 Закону України «Про судоустрій і статус суддів». Згідно з приписами вказаної статті суддя не може належати до політичних партій та профспілок, обіймати будь-які інші оплачувані посади,

виконувати іншу оплачувану роботу, а також займатися підприємницькою діяльністю.

В основу диференціації правового регулювання соціального забезпечення суддів, на нашу думку, необхідно покласти особливості та відмінності суддів як суб'єктів правовідносин, а саме специфіку призначення і звільнення суддів та особливості оплати їх праці. Такі особливості визначені в спеціальному правовому акті, який поширює свою дію тільки на суддів – Закон України «Про судоустрій і статус суддів».

Згідно із Законом України «Про судоустрій і статус суддів» [1] гарантії самостійності судів і незалежності суддів забезпечуються, зокрема, особливим порядком виплати суддівської винагороди, яка складається з посадового окладу та доплат за вислугу років, перебування на адміністративній посаді в суді, науковий ступінь, роботу, яка передбачає доступ до державної таємниці. Так, посадовий оклад судді місцевого суду встановлюється в розмірі 15-ти мінімальних заробітних плат, визначених законом, але запроваджується поетапно: з 1 січня 2013 р. – 10 мінімальних заробітних плат; з 1 січня 2014 р. – 12 мінімальних заробітних плат; з 1 січня 2015 р. – 15 мінімальних заробітних плат. Таким чином, законом встановлена своєрідна залежність посадового окладу судді від розміру мінімальної заробітної плати, встановленої законом, що дає можливість збільшувати посадовий оклад як складову суддівської винагороди, оскільки розмір мінімальної заробітної плати щоквартально та щорічно збільшується. Статтею 129 Закону України «Про судоустрій і статус суддів» [1] передбачена щорічна доплата суддям за вислугу років, що також позитивно впливає на зростання заробітної плати суддів пропорційно їх кар'єрному зростанню. У структурі заробітної плати суддів відсутній такий чинник, як заохочувальні виплати, тобто законодавець не використовує премії як метод впливу на якісну працю судді.

Отже, з прийняттям Закону України «Про судоустрій і статус суддів» здійснено перегляд пільгових категорій населення. Судді як колишні утримувачі соціального забезпечення за службовою або професійною ознакою отримали від держави компенсацію пільг через підвищення розмірів грошового забезпечення та запровадження інших грошових виплат.

Відповідно до ст. 130 Закону України «Про судоустрій і статус суддів» [1] суддям надається щорічна оплачувана відпустка тривалістю 30 робочих днів, до якої обов'язково надається допомога

на оздоровлення у розмірі посадового окладу. Якщо суддя має стаж роботи більше 10-ти років, він має право на додаткову відпустку 15 календарних днів, яка також є оплачуваною.

Відповідно до ст. 138 Закону України «Про судоустрій і статус суддів» [1] встановлюється порядок призначення спеціальних соціальних виплат суддям у відставці – щомісячного довічного грошового утримання судді, яке є своєрідною формою соціального забезпечення суддів, що виражається в гарантованій державою щомісячній виплаті, котра так само, як і суддівська винагорода, звільнена від сплати податків. При цьому суддя має право вибору між отриманням пенсії за загальними підставами та щомісячним довічним забезпеченням.

Згідно із пп. 1 п. 4 ст. 47 Закону України «Про судоустрій і статус суддів» [1] гарантії самостійності судів і незалежності суддів забезпечуються, зокрема, особливим порядком призначення суддів на посаду та звільнення їх з посади. Отже, суддею може бути виключно громадянин України, який має громадянство України не менш як десять років; вимоги до віку – не молодше двадцяти п'яти років; обов'язкова вимога – вища юридична освіта та стаж роботи в галузі права не менш як три роки; складання кваліфікаційного екзамену (ст. 64). Розглянуті вимоги ставляться не до кожної особи, яка претендує на зайняття посади, отже, не кожен працівник, який вступив у трудові відносини, має такі права та обов'язки, як суддя, але правосуб'єктністю наділений кожний працівник.

Отже, держава ставить особливі вимоги до суддів як суб'єктів трудового права. Такі особливості закріплені спеціальним Законом України «Про судоустрій і статус суддів»¹, який: 1) за юридичною силою є законом та відповідно має загальнодержавне призначення; 2) поширюється на працівників судової системи, до кола яких входять і судді; 3) є змішаним правовим актом, тобто регулює не виключно питання соціального забезпечення суддів, а всі питання щодо функціонування судової системи.

¹ Про судоустрій і статус суддів : закон України від 7 лип. 2010 р. № 2453-VI // Офіційний вісник України. – 2010. – № 55 (1). – Ст. 1900.

УДК 349.22

ОСОБЛИВОСТІ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ ВИЩИХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ МВС УКРАЇНИ

Сичова В. В.,

*науковий співробітник секретаріату Вченої ради
Харківського національного університету внутрішніх справ*

Трудова діяльність науково-педагогічних працівників вищих навчальних закладів МВС України – один із напрямків, де виявляється єдність та диференціація правового регулювання трудових відносин, а також централізоване та локальне нормативно-правове забезпечення їх праці. Адже поряд із загальними нормами, які містяться в Кодексі законів про працю, законах України «Про освіту», «Про вищу освіту», «Про наукову і науково-технічну діяльність», нормативно-правових актах Кабінету Міністрів України, Міністерства освіти і науки, молоді та спорту України та інших відомств трудова діяльність науково-педагогічних працівників вищих навчальних закладів МВС України регулюється спеціальними нормативно-правовими актами, зокрема Положенням про проходження служби рядовим і начальницьким складом органів внутрішніх справ, Дисциплінарним статутом органів внутрішніх справ України, Кодексом честі працівника ОВС України, наказами МВС України, а також локальними нормативно-правовими актами, які приймаються безпосередньо у навчальному закладі. Це додає певних труднощів у реалізації на практиці змісту трудових відносин вказаної категорії працівників.

Специфічний характер завдань і функцій науково-педагогічних працівників вищих навчальних закладів МВС України зумовлює існування під час їх трудової діяльності певних особливостей об'єктивного і суб'єктивного характеру, але водночас вони не мають необхідного нормативно-правового закріплення.

Формами вияву особливостей правового регулювання трудових відносин науково-педагогічних працівників вищих навчальних закладів МВС України є спеціальні норми. Систему спеціальних норм, за допомогою яких регулюються трудові відносини науково-педагогічних працівників вищих навчальних закладів МВС України, становлять дві основні групи норм. До першої групи належать норми, які повністю повторюють загальні норми трудового права або містять пряме відсилання до них. Такі норми є сво-

ерідними провідниками принципів трудового права і виражають єдність у правовому регулюванні трудових відносин вказаної категорії працівників. За своєю правовою природою дані норми взагалі не можуть бути зараховані до спеціальних норм у їх класичному розумінні, вони стають такими, тому що містяться в спеціальному нормативному акті та в якомусь із загальних джерел трудового права. До цієї групи можна віднести норми, які визначають тривалість робочого часу, часу відпочинку (норми про надання працівникам перерви для відпочинку і прийому їжі, щотижневих вихідних днів, неробочих святкових днів), компенсацію за переробку; норми, які стосуються надання відпусток (порядок надання щорічної відпустки, у зв'язку з вагітністю та пологами, по догляду за дитиною, творчої, у зв'язку з навчанням) тощо.

До другої групи належать спеціальні норми, які встановлюють особливості в правовому регулюванні праці зазначеної категорії працівників, зумовлені специфікою завдань, що стоять перед Міністерством внутрішніх справ України, та умовами служби атестованого особового складу вищого навчального закладу МВС України.

Важливо зазначити, що за сучасних умов назріла необхідність зміни підходів до правового регулювання трудових відносин науково-педагогічних працівників вищих навчальних закладів МВС України. Потребує додаткового дослідження питання про оптимальне співвідношення загального та спеціального (відомчого), централізованого та локального правового регулювання трудових відносин науково-педагогічних працівників вищих начальних закладів МВС України, а також питання визначення критеріїв і меж диференціації досліджуваних відносин та їх нормативно-правового закріплення.

УДК 349.2

ОСОБЛИВОСТІ КАДРОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ГОСПОДАРСЬКИХ СУДІВ УКРАЇНИ

Стратієнко Л. В.,

суддя Вищого господарського суду України

Кадрове забезпечення є основою створення та діяльності будь-якого органу державної влади України, зокрема й господарських судів України. Так, під кадровим забезпеченням розуміємо систему чітко спрямованих кадрових процесів із планування підготовки кадрів, оновлення та зберігання наступництва державних

службовців, їх професійного розвитку, стимулювання якості праці та службовому просуванню кар'єрними східцями, які включають в себе реалізацію заходів організаційного, освітнього, економічного, управлінського характеру, що спрямовано на задоволення потреби державних органів щодо кадрів певного фаху, спеціалізації та кваліфікації [1, с. 43].

Вважаємо за потрібне диференціювати кадрове забезпечення господарських судів України на два окремі види: а) кадрове забезпечення з формування суддівського корпусу; б) кадрове забезпечення апарату суду працівниками. Необхідність такої диференціації зумовлена насамперед кардинально різним статусом суддів і працівників апарату суду, чим викликані відмінності реалізації кадрового забезпечення. Так, професійні судді, що призначаються на посаду і звільняються з посади Президентом України за поданням Вищої ради юстиції України, яка відповідно до ст. 1 Закону України «Про вищу раду юстиції» є колегіальним незалежним органом та несе відповідальність за формування високопрофесійного суддівського корпусу, здатного кваліфіковано, сумлінно та неупереджено здійснювати правосуддя на професійній основі, а також за прийняття рішень стосовно порушень суддями і прокурорами вимог щодо несумісності та у межах своєї компетенції про їх дисциплінарну відповідальність [2]. До кандидатів на посаду професійного судді судів загальної юрисдикції висувають певні вимоги, відповідно до яких кандидат на посаду судді має досягти 25-ти років, останні 10 років проживати на території України, мати вищу юридичну освіту і не менш як трирічний досвід у галузі права (п. 1 ст. 64). Законодавством передбачені й обмеження до кандидатів на посаду професійного судді (п. 2 ст. 64): а) недієздатність або обмежена дієздатність; б) наявність хронічних психічних та інших захворювань, що перешкоджають виконанню посадових обов'язків судді; в) наявність незнятої або непогашеної судимості [3]. Зауважимо, що процедура з призначення особи на посаду професійного судді залежить від того, мають його обрати на цю посаду вперше терміном на п'ять років чи переобрати після закінчення 5-річного терміну безстроково. Досліджуючи питання призначення громадян на посаду професійного судді, науковець С. Г. Штогун звертає увагу на те, що з прийняттям Закону України «Про судоустрій і статус суддів» позитивних змін зазнав механізм призначення громадян на посаду судді, який тепер здійснюється на конкурсній основі [4, с. 1]. Для того, щоб Вища квалі-

фікаційна комісія суддів України направила рекомендації Вищій раді юстиції про призначення кандидата на посаду суддів вперше, кандидат фактично має успішно пройти три етапи відбору після надання пакету документів, встановленого статтями 68–70 Закону України «Про судоустрій і статус суддів». Перший етап передбачає проходження анонімного тестування, другий полягає в проходженні теоретичного і практичного курсів спеціальної шестимісячної підготовки в Національній школі суддів, на третьому етапі відбувається безпосередньо тестування, під час якого встановлюється рівень теоретичної і практичної підготовки кандидата з урахуванням його особистих моральних якостей та оцінюється його готовність до здійснення правосуддя [4, с. 2–3]. Процедура з обрання на посаду судді безстроково передбачає інший порядок. Так, рішення про обрання на посаду судді безстроково приймає Верховна Рада України на підставі рекомендації Вищої кваліфікаційної комісії суддів України, яка після отримання письмової заяви від кандидата щодо надання йому рекомендації перевіряє відомості про кандидата, його попередні показники, на підставі яких готує рекомендацію до Верховної Ради України (статті 74, 75) [3]. Отже, можна зробити висновок, що два окремі випадки здійснення однієї процедури з обрання кандидата на посаду професійного судді можуть передбачати кардинально різні порядки реалізації.

Кадрове забезпечення апарату суду також має певні особливості. Призначення і звільнення осіб з посад працівників апарату суду, як і працівників інших державних органів та їх апаратів, ґрунтується на Законі України «Про державну службу». Переважну більшість працівників апарату суду становлять секретарі судового засідання, помічники суддів, секретарі канцелярії суду тощо. Відповідно до ч. 8 ст. 25 Закону України «Про державну службу» їх віднесено до сьомої категорії державних службовців, як посади спеціалістів районних, районних у містах Київ та Севастополь державних адміністрацій, їх управлінь і відділів, інші прирівняні до них посади. Порядок прийому осіб на посаду сьомої категорії здійснюється на конкурсній основі органами галузевого міністерства (у випадку органів суду проведення конкурсів забезпечує Міністерство юстиції України) і передбачає стажування державних службовців терміном до двох місяців (ст. 19) та можливість встановлення випробувального терміну строком до шести місяців [5]. Особливу процедуру передбачає лише призначення керівника

апарату суду та його заступника, що входить до компетенції відповідного територіального управління Державної судової адміністрації України, керівник апарату суду несе персональну відповідальність за належне організаційне забезпечення діяльності суду (ст. 149) [3]. До нагальних проблем кадрового забезпечення апарату суду треба віднести відбір якісних спеціалістів із високим професійним рівнем, адже державна служба встановлює високі вимоги до кандидатів на посади державних службовців і при цьому пропонує порівняно низький рівень матеріальної компенсації, що також зумовлює зменшення рівня мотивації осіб, які вже проходять державну службу. Така позиція обґрунтовується результатами дослідження, проведеними В. Сергієнком. За результатами цього дослідження (31 позиція) перше місце серед переліку умов щодо покращення мотивації працівника посідає грошове заохочення (висока (гідна) заробітна плата), а вже після неї йдуть дружній колектив, командний дух, стосунки, мікроклімат, надійність, безпека, стабільність; кар'єрне зростання та перспектива посідають лише 19 місце, а 21 місце – професійний розвиток, можливість навчатися [6, с. 109–110].

Підсумовуючи, можна зробити висновок, що в кадровому забезпеченні діяльності судів України залишається багато проблемних питань, але не можна не відзначити й позитивних змін здійснення кадрового забезпечення, які відбулися нещодавно, – перехід до конкурсної основи призначення суддів.

Список літератури:

1. Вечер Л. С. Государственная кадровая политика и государственная служба : практикум / Л. С. Вечер. – Минск : Изд-во Акад. упр. при Президенте Республики Беларусь, 2008. – 234 с.
2. Про Вищу раду юстиції : закон України від 15 січ. 1998 р. № 22/98-ВР // Відомості Верховної Ради України. – 1998. – № 25. – Ст. 146.
3. Про судоустрій і статус суддів : закон України від 7 лип. 2010 р. № 2453-VI // Відомості Верховної Ради України. – 2010. – № 41–42, № 43, № 44–45. – Ст. 529.
4. Штогун С. Г. Особливості навчання кандидатів на посаду судді в Україні / С. Г. Штогун // Часопис Національного університету «Острозька академія». Серія «Право». – 2012. – № 2 (6). – С. 1–7.
5. Про державну службу : закон України від 16 груд. 1993 р. № 3723-XII // Відомості Верховної Ради України. – 1993. – № 52. – Ст. 490.
6. Сергієнко В. Кадрова політика в суді: практичний досвід / В. Сергієнко. – К. : Справедливе правосуддя, 2012. – 242 с.

УДК 349.2

ОКРЕМІ ПРОБЛЕМИ ЗАХИСТУ ТРУДОВИХ ПРАВ ПРОКУРОРСЬКО-СЛІДЧИХ ПРАЦІВНИКІВ

Татарінов Р. В.,

*старший прокурор відділу нагляду за додержанням законів органами СБУ,
Державної митної служби та Державної прикордонної служби
при провадженні оперативно-розшукової діяльності, дізнання
та досудового слідства прокуратури Сумської області*

Форми захисту трудових прав прокурорсько-слідчих працівників мають певні особливості з огляду на характер та умови служби в органах прокуратури. О. Г. Братко вказував, що для громадян повинен бути один підхід, а для органів держави і посадових осіб – інший. Поведінка громадян повинна регулюватися за принципом «усе що не заборонено, дозволено». Діяльність же органів держави і посадових осіб повинна будуватися на основі принципу «дозволено тільки те, що дозволено законом» [1, с. 11—16]. Слід погодитися з наступною позицією К. Ю. Мельника: «Принцип «дозволено тільки те, що дозволено законом» повною мірою поширюється і на діяльність правоохоронних органів та їх службовців із здійснення завдань, які на них покладено державою. В той же час слід звернути увагу на те, що виконання службовцями правоохоронних органів своїх посадових обов'язків здійснюється в межах робочого часу. Свій вільний від служби час зазначені службовці використовують на власний розсуд. Тому вважаємо за доцільне вести мову про дію принципу «дозволено тільки те, що дозволено законом» лише у рамках робочого часу» [2, с. 151].

Слід відзначити, що національним законодавством встановлено низку обмежень реалізації та захисту прав у процесі проходження служби у правоохоронних органах. Наприклад, однією з категорій працівників, яким забороняється організовувати страйки та брати в них участь, в Україні є прокурорсько-слідчі працівники. До речі, така заборона встановлюється законодавством більшості країн світу і обґрунтовується важливістю виконання завдань, які держава ставить перед цими органами.

Зауважимо, що введення національними законодавствами заборони на організацію та проведення страйків прокурорсько-слідчими працівниками не суперечить і міжнародним нормам. Так, ст. 8 Міжнародного пакту про економічні, соціальні та культурні

права, закріплюючи у п. 1 право працюючих на страйк, у п. 2 вказує, що ця стаття не перешкоджає запровадженню законних обмежень користування цими правами для осіб, що входять до складу збройних сил, поліції або адміністрації держави. Європейська соціальна хартія (ЄСХ) та Європейська соціальна хартія (переглянута) (ЄСХп) хоча і не містять норму, яка встановлює можливість обмеження права на страйк для прокурорсько-слідчих працівників, однак закріплюють доволі абстрактну норму, яка дозволяє обмежувати право на страйк за певних умов. Так, відповідно до ст. 31 ч. V ЄСХ і ст. G ч. V ЄСХп, ефективне втілення в життя прав і принципів, зазначених у частині I, та їхнє ефективне здійснення, відповідно до частини II, не підлягають жодним обмеженням, за винятком тих, які передбачені цими частинами, і тих, які встановлені законом і необхідні в демократичному суспільстві для захисту прав і свобод інших людей або для захисту державних інтересів, національної безпеки, здоров'я людей чи моралі.

Сьогодні прокурорсько-слідчі працівники виконують завдання у сфері захисту від неправомірних посягань: закріплених Конституцією України незалежності республіки, суспільного та державного ладу, політичної та економічної систем, прав національних груп і територіальних утворень; гарантованих Конституцією, іншими законами України та міжнародними правовими актами соціально-економічних, політичних, особистих прав і свобод людини та громадянина; основ демократичного устрою державної влади, правового статусу місцевих рад, органів самоорганізації населення.

Безперечно, це важливі завдання, безперервне та чітке виконання яких є запорукою реалізації та захисту прав, свобод та законних інтересів людини та взагалі належного функціонування будь-якої держави. А отже, і введення певних обмежень щодо застосування страйку прокурорсько-слідчими працівниками, який виражається у тимчасовому колективному добровільному припиненні роботи з метою захисту своїх трудових прав, є, на наш погляд, у цілому виправданим, оскільки страйк прокурорсько-слідчих працівників без сумніву створить загрозу правам і свободам громадян держави.

Разом з тим прокурорсько-слідчі працівники як громадяни держави повинні мати гарантоване Конституцією України право на самозахист. Для цього пропонуємо у Законі України «Про про-

куратуру» передбачити статтю з назвою «Самозахист прокурорсько-слідчими працівниками своїх прав» та наступним змістом:

«Прокурорсько-слідчі працівники мають право на самозахист своїх прав від порушень і протиправних посягань.

Самозахистом є здійснювана прокурорсько-слідчим працівником без сторонньої допомоги дозволена законодавством дія або бездіяльність з метою попередження або припинення порушень власних прав.

Способи самозахисту мають відповідати змісту права, що порушене, характеру дій, якими воно порушене, а також наслідкам, що спричинені цим порушенням.

Способи самозахисту прокурорсько-слідчих працівників встановлюються національним законодавством.

Керівництво прокуратури не має права перешкоджати прокурорсько-слідчим працівникам у здійсненні ними самозахисту прав».

Також у Законі України «Про прокуратуру» необхідно передбачити наступні способи самозахисту трудових прав прокурорсько-слідчих працівників: невихід на роботу у випадку переведення на іншу роботу без згоди працівника; відмова від виконання обов'язків вагітною жінкою або жінкою, що має дітей віком до трьох років з числа прокурорсько-слідчих працівників, у випадках її залучення до нічних, надурочних робіт і робіт у вихідні дні, а також відмова зазначених жінок від поїздки у відрядження.

Список літератури:

1. Братко А. Г. Запреты в советском праве / А. Г. Братко. – Саратов, 1979.
2. Мельник К. Ю. Трудові правовідносини службовців правоохоронних органів: дис. ... д-ра юрид. наук : спец. 12.00.05 – трудове право; право соціального забезпечення / К. Ю. Мельник. – Одеса, 2011. – 438 с.

УДК 349.3:364.044.26-057.36

МАТЕРІАЛЬНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ У ЗВ'ЯЗКУ З НЕОБХІДНІСТЮ КОМПЕНСАЦІЇ ОКРЕМИХ ВИДАТКІВ ЯК ДОДАТКОВИЙ ВИД СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ

Шишлюк М. О.,

*аспірант кафедри трудового права та права соціального забезпечення
Національного університету «Одеська юридична академія»*

Система матеріального забезпечення військовослужбовців має складний характер. При широкому підході в неї можна включити грошове, житлове, речове, медичне і продовольче забезпечення.

У науковій літературі дана позиція отримала розвиток і стосовно співробітників правоохоронних органів. Так, російський вчений Д. С. Дресвянкін вважає, що в коло правовідносин із соціального захисту співробітників правоохоронних органів входять, у тому числі, і «правовідносини щодо забезпечення належних умов служби (з охорони праці, грошового забезпечення, речового та продовольчого забезпечення, соціально-побутового забезпечення і медичного обслуговування)».

Право на різні види забезпечення військовослужбовців залежить від ряду факторів. Речове та житлове забезпечення передбачено для всіх військовослужбовців, хоча обсяг і умови його надання розрізняються з урахуванням підстав виникнення військово-службових відносин.

Відповідно до ст. 12 Закону України «Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей» держава забезпечує військовослужбовців жилими приміщеннями або за їх бажанням грошовою компенсацією за належне їм для отримання жила приміщення на підставах, у порядку і відповідно до вимог, встановлених Житловим кодексом Української РСР та іншими нормативно-правовими актами.

Житлове забезпечення має двозначний характер і може розглядатися не тільки як матеріальне забезпечення, що гарантує нормальні умови служби, але й як вид державного соціального забезпечення. Надання житла в період проходження військової служби має на меті забезпечити військовослужбовцю необхідні умови для виконання покладених на нього обов'язків. Гарантії забезпечення житлом осіб, звільнених з військової служби, є частиною системи державного соціального забезпечення.

Продовольче та речове забезпечення військовослужбовців здійснюється за нормами і в терміни, що встановлюються Кабінетом Міністрів України.

Військовослужбовці, які проходять військову службу за контрактом або перебувають на кадровій військовій службі, мають право на отримання замість належних їм за нормами забезпечення предметів речового майна грошової компенсації в розмірі вартості цих предметів.

Транспортне обслуговування включає в себе право проїзду на безоплатній основі до нового місця служби у зв'язку з переведенням; для контрактників передбачено також безкоштовний проїзд членів сім'ї і провезення багажу (ст. 14 Закону України «Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей»). Як і житлове забезпечення, транспортне обслуговування має складну природу і може виступати елементом державного соціального забезпечення, якщо направлено на реалізацію права військовослужбовця на медичну допомогу, санаторно-курортне лікування або права на відпустку. В даному випадку надання гарантій проїзду до місця відпочинку і лікування за рахунок коштів державного бюджету покликане подолати ризик зниження (втрати) працездатності за допомогою створення належних умов надання військовослужбовцям медичної допомоги, а також відновлення працездатності при здійсненні військовослужбовцем права на відпочинок. Крім того, організація поїздки до місця відпочинку і лікування припускає понесення громадянином додаткових витрат, які компенсуються в системі державного соціального забезпечення. Право на проїзд на безоплатній основі при направленні військовослужбовця до нового місця служби, навпаки, не пов'язане з правом на соціальне забезпечення, тому що спрямовано для організації подальшого проходження служби військовослужбовцем.

Закріплення в законодавстві видів забезпечення (речового, продовольчого, транспортного, житлового), призначених для створення нормальних умов проходження військової служби, пояснюється тим, що самостійне вирішення військовослужбовцями питань харчування, придбання обмундирування, пошуку житла часто не тільки недоцільно, але і неможливо з організаційної точки зору. Особливо яскраво це виявляється у відношенні військовослужбовців строкової військової служби. Саме тому для даної категорії військовослужбовців передбачено більшу кількість різних видів матеріального забезпечення в натуральній і грошовій формі, орієнтованих на створення нормальних умов проходження військової служби.

Для осіб, які проходять військову службу за контрактом, найважливішим елементом матеріального забезпечення є грошове забезпечення, що являє собою винагороду за військову працю.

Відповідно до ст. 9 Закону України «Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей» до складу грошового забезпечення входять: посадовий оклад, оклад за військовим званням; щомісячні додаткові види грошового забезпечення (підвищення посадового окладу, надбавки, доплати, винагороди, які мають постійний характер, премії); одноразові додаткові види грошового забезпечення.

Також, незважаючи на те, що в Законі України «Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей» не містяться положення, що визначають сутність додаткових виплат, які включаються до складу грошового забезпечення, логічно припустити, що право на їх отримання у військовослужбовця залежить від військово-службової діяльності.

Аналіз постанови Кабінету Міністрів України від 7 листопада 2007 р. № 1294 «Про упорядкування структури та умов грошового забезпечення військовослужбовців, осіб рядового і начальницького складу та деяких інших осіб» дає підстави стверджувати, що додаткове грошове забезпечення військовослужбовців визначається залежно від посади, військового звання, тривалості, інтенсивності та умов військової служби, кваліфікації, наукового ступеня і вченого звання.

Сутність грошового забезпечення військовослужбовців строкової військової служби у законодавстві не визначена, хоча уявляється обґрунтованим розглядати його як форму реалізації принципу повного матеріального забезпечення. Таке забезпечення невелике і не може бути визнано оплатою праці. З іншого боку, військовослужбовці строкової військової служби потребують грошових коштів для реалізації своїх особистих потреб. Виплата грошового забезпечення вирішує це завдання.

Усі перераховані види матеріального забезпечення для законодавства про соціальний захист військовослужбовців є цілком традиційними. Виняток становлять різні виплати, що з'явилися в останні роки або істотно трансформувалися під впливом соціально-економічних реформ таким чином, що їх можна розглядати як форму компенсації військовослужбовцям окремих видів витрат.

Таким чином, дослідження законодавства про матеріальне забезпечення військовослужбовців дозволяє позначити деякі напрямки його вдосконалення. По-перше, найважливішим завданням є досягнення пропорційності між натуральним забезпеченням, установленим військовослужбовцю, і грошовими компенсаціями, які виплачуються замість нього. По-друге, число компенсацій все ж має скорочуватися за рахунок підвищення посадових окладів та окладів за військовим званням.

ПРОБЛЕМИ ВДОСКОНАЛЕННЯ ЗАКОНОДАВСТВА У СФЕРІ СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

УДК 349.3

ПРАВО НА ПЕНСІЮ ТА ПРОБЛЕМИ ЙОГО РЕАЛІЗАЦІЇ ЗА НОВИМ ПЕНСІЙНИМ ЗАКОНОДАВСТВОМ УКРАЇНИ

Хуторян Н. М.,

*провідний науковий співробітник Інституту
держави і права імені В. М. Корецького НАН України,
д-р юрид. наук, професор*

Незважаючи на те, що проблемам прав та обов'язків приділялась певна увага в монографічних та дисертаційних дослідженнях з пенсійного забезпечення при дослідженні надання окремих видів пенсійного забезпечення особам такими вченими, як Н. Б. Болотіна, М. І. Іншин, Н. П. Коробенко, Т. В. Кравчук, І. І. Михайлова, П. Д. Пилипенко, С. М. Прилипко, Г. В. Татаренко, В. О. Швець, М. М. Шумило, О. М. Ярошенко тощо, проте далеко не всі вони висвітлені. Крім того, поки що не знайшли своєї правової оцінки положення нового Закону «Про заходи щодо законодавчого забезпечення реформування пенсійної системи», яким значно звужено зміст прав осіб на пенсійне забезпечення.

Слід наголосити, що комплекс прав та обов'язків особи, що має право на пенсію, або пенсіонера та відповідного управління Пенсійного фонду саме щодо особи, яка має право на пенсію, на жаль, чітко не визначений у нормативно-правових актах, а розпорошений у багатьох з них, що звичайно не сприяє реалізації особою свого суб'єктивного права на пенсію. Частина цих прав міститься в основному спеціальному Законі «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування», у постанові Пенсійного фонду України «Про затвердження Порядку подання та оформлення документів для призначення (перерахунку) пенсій відповідно до Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» від 25 листопада 2005 р. №22-1 та інших нормативних актах. Деякі з прав пенсіонера можна виокремити зі ст. 16 Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування», разом з тим наголосимо, що права пенсіонера не ідентичні правам застрахованої особи. Відповідно до цієї статті до прав пен-

сіонера належить: право обирати порядок здійснення пенсійних виплат; право оскаржувати в установленому законодавством порядку дії страхувальника, виконавчих органів Пенсійного фонду, їх посадових осіб та інших суб'єктів системи загальнообов'язкового державного пенсійного страхування; право на отримання пенсійних виплат на умовах і в порядку, передбачених цим Законом.

У ст. 46 Конституції України закріплено право кожного на соціальний захист, який включає право на пенсійне забезпечення, що, у свою чергу, сьогодні включає право на пенсію за видами: за віком, по інвалідності, у разі втрати годувальника. Проте ст. 8 Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» закріплює право громадян не на пенсійне забезпечення, а право на отримання пенсій, але отримання пенсій є одним із прав у системі прав на пенсійне забезпечення, адже для отримання пенсій сторонам правовідношення треба здійснити ряд процедурних прав та обов'язків, які закріплені чи мають бути закріплені в об'єктивному праві і стають суб'єктивними лише за наявності відповідних юридичних фактів. Право на пенсію, на нашу думку, включає ряд інших прав: право на звернення за призначенням чи перерахунком пенсії, право вибору пенсії, право на призначення або перерахунок раніше призначеної пенсії, право на отримання пенсії, право на переведення з одного виду пенсії на інший вид пенсії, право на припинення виплати пенсії, право на поновлення виплати раніше призначеної пенсії, право на виплату неодержаної пенсії, право на відмову від пенсії, право на оскарження рішення відповідного управління Пенсійного фонду України.

Але слід наголосити, що права та обов'язки сторін пенсійних правовідносин не закріплені системно текстуально як права та обов'язки в законі, їх можна виокремити як права і обов'язки з різних нормативно-правових актів саме шляхом контекстуального тлумачення норм. Це, звичайно, аж ніяк не сприяє реалізації суб'єктивного права осіб на пенсійне забезпечення.

Необхідно підкреслити, що після пенсійної реформи, на великий жаль, ці межі набуття суб'єктивних прав на пенсію змінилися, що значно погіршило реалізацію суб'єктивного права на пенсію як тими особами, які виходять на пенсію після прийняття Закону України «Про заходи щодо законодавчого забезпечення реформування пенсійної системи» від 8 липня 2011 року, так і особами, які є пенсіонерами, пропрацювали після виходу на пенсію

два роки і хочуть здійснити перерахунок пенсії у зв'язку зі збільшенням страхового стажу. Йдеться про юридичні факти як підстави виникнення пенсійних правовідносин, а саме: збільшення страхового (трудового) стажу на десять років: для жінок з 20-ти до 30-ти років, для чоловіків – з 25-ти до 35-ти років для призначення тієї ж самої мінімальної пенсії, на яку вони мали право згідно з раніше діючою редакцією ч. 1 ст. 28 Закону «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» за наявності стажу відповідно 20 і 25 років. Тепер же Законом України «Про заходи щодо законодавчого забезпечення реформування пенсійної системи» від 8 липня 2011 року передбачено внесення змін до абзацу першого та другого частини першої ст. 28 Закону «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування», згідно з якими «мінімальний розмір пенсії за віком з урахуванням збільшення пенсії, передбаченого абзацом другим частини першої, за наявності у чоловіків 35 років, а у жінок 30 років страхового стажу, встановлюється у розмірі прожиткового мінімуму для осіб, які втратили працездатність, визначеного законом.

За кожний повний рік страхового стажу понад 35 років чоловікам і 30 років жінкам пенсія за віком збільшується на 1 відсоток розміру пенсії, обчисленої відповідно до статті 27 цього Закону, але не більш як на 1 відсоток мінімального розміру пенсії за віком, зазначеного в абзаці першому ч. 1 ст. 28 Закону». Це означає, що для призначення мінімальної пенсії працівникові вже треба пропрацювати не 20 років для жінок і 25 для чоловіків, а відповідно 30 і 35 років. Крім того, згідно з новою редакцією ст. 28 Закону право на збільшення на 1 відсоток розміру пенсії, обчисленої відповідно до ст. 27 Закону, але не більше як 1 відсоток мінімальної пенсії за віком виникає у жінок не після 20-ти, а після 30-ти років страхового стажу, а у чоловіків не після 25-ти, а після 35-ти років страхового стажу. Отже, пенсії для осіб, які виходять на пенсію, зараз зменшені на 10 відсотків мінімальної пенсії за віком тільки за рахунок збільшення пенсійного віку для отримання пенсійного забезпечення.

Це є порушенням не лише ч. 2 ст. 22 Конституції України, а й принципу рівності перед законом, закріпленим у ст. 24 цієї ж Конституції. Тому доцільно відмовитися від збільшення на 10 років

для жінок і чоловіків тривалості страхового стажу, який дає право на мінімальну пенсію.

Наступною підставою, яка віддаляє настання суб'єктивного права на пенсію для жінок, є збільшення пенсійного віку для жінок на 5 років, тобто суб'єктивне право на пенсію настає у них не в 55, а в 60 років.

Значно погіршився і порядок обрахунку пенсії. Одним із головних показників при обрахунку пенсії є середня заробітна плата працівників, зайнятих у галузях економіки України. І якщо раніше, відповідно до попередньої редакції ч. 2 ст. 40 Закону «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» як показник при обрахунку пенсії бралася середня заробітна плата працівників, зайнятих у галузях економіки України, за календарний рік, що передує року звернення за призначенням пенсії, то зараз відповідно до Закону «Про заходи щодо законодавчого забезпечення реформування пенсійної системи» від 8 липня 2011 року, яким внесені зміни до ч. 2 ст. 40 Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» та до багатьох інших спеціальних законів, при обрахунку пенсії як показник береться середня заробітна плата (дохід) у середньому на одну застраховану особу в цілому в Україні, з якої сплачено страхові внески, за три календарні роки, що передують року звернення за призначенням пенсії. У зв'язку з підвищенням мінімальної заробітної плати щороку показник середньої заробітної плати (доходу), взятий не за попередній рік, а за три попередні календарні роки значно знизить розмір нарахованої пенсії. У зв'язку з цим доцільно внести зміни до ч. 2 ст. 40 Закону України, де передбачити, що «Зс – середня заробітна плата (дохід) у середньому на одну застраховану особу в цілому в Україні, з якої сплачено страхові внески, за календарний рік, що передує року звернення за призначенням пенсії».

Відповідно викликають зауваження і норми, які регулюють перерахунок пенсії. Так, відповідно до п. 4 ст. 42 Закону «у разі якщо застрахована особа після призначення пенсії продовжувала працювати, перерахунок пенсії проводиться з урахуванням не менш як 24 місяців страхового стажу після призначення (попереднього перерахунку) пенсії незалежно від перерв у роботі. Перерахунок пенсії проводиться із заробітної плати (доходу), з якої обчислена пенсія». Видається несправедливим здійснювати перерахунок пенсії без врахування заробітної плати за 24 місяці

страхового стажу, з якої сплачувалися страхові внески, оскільки пенсія в такому випадку буде, як правило, меншою. Правда, в ч. 2 п. 4 ст. 42 Закону закріплено, що за бажанням пенсіонера перерахунок пенсії проводиться із заробітної плати за періоди страхового стажу, зазначені в частині першій статті 40 цього Закону. Але виникає питання про те, чи знають закон особи пенсійного віку, щоб виявити таке бажання, і чи завжди запитає про таке бажання інспектор? Частина 1 ст. 40 Закону передбачає, що «для обчислення пенсії враховується заробітна плата (дохід) за весь період страхового стажу починаючи з 1 липня 2000 року. За бажанням пенсіонера та за умови підтвердження довідки про заробітну плату первинними документами у період до 1 січня 2016 року або в разі, якщо страховий стаж починаючи з 1 липня 2000 року становить менше 60 місяців, для обчислення пенсії також враховується заробітна плата (дохід) за будь-які 60 календарних місяців страхового стажу підряд до 1 липня 2000 року незалежно від перерв». На наш погляд, це повинно бути загальне правило, а виключенням повинна бути норма, що «за бажанням пенсіонера перерахунок пенсії проводиться із заробітної плати (доходу), з якої обчислена пенсія».

Знову ж таки, п. 4 ст. 42 Закону передбачає, що перерахунок пенсії здійснюється із застосуванням показника середньої заробітної плати (доходу), який враховувався під час призначення (попереднього перерахунку) пенсії, тобто показник середньої заробітної плати (доходу) за рік чи за навіть, що гірше, за три роки, які передують року звернення за перерахунком пенсії, застосовано не буде. Особа, яка працювала та із заробітної плати якої відраховувалися страхові пенсійні внески, повинна мати право при перерахуванні пенсії на застосування показника середньої заробітної плати за рік, що передує року звернення за перерахунком пенсії. Тому п. 4 ст. 42 Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» потребує внесення відповідних змін.

Висловлені пропозиції щодо удосконалення призначення та перерахунку пенсії сприятимуть удосконаленню закону та забезпеченню недоторканності пенсійних прав громадян, гарантованих Конституцією та чинним законодавством України.

УДК 364:341

ЩОДО ЗАРУБІЖНОГО ДОСВІДУ НАДАННЯ ДОПОМОГИ ТА ВІДПУСТКИ У ЗВ'ЯЗКУ З ВАГІТНІСТЮ ТА ПОЛОГАМИ

Андріїв В. В.,

*доцент кафедри трудового права та права соціального забезпечення
Чернігівського державного технологічного університету,
канд. юрид. наук*

Загострення демографічної ситуації спонукає більшість розвинених держав світу вирішувати питання підтримки материнства, дитинства та сімей з дітьми. Права матері і дитини щодо соціально-правового захисту зафіксовані у більшості конституцій розвинених країн світової спільноти і в українському законодавстві також.

Підтримка материнства полягає в соціально-правовому захисті жінки і дитини, що включає матеріальну підтримку та створення соціальної інфраструктури для забезпечення оптимальних умов народження та виховання дітей. Право на відпустку у зв'язку з вагітністю й пологами в сучасній світовій спільноті визнається природним, але існуючі відмінності у тривалості відпусток й рівні їх оплачуваності викликані ступенем розвитку і становлення кожної держави.

Історичне становлення відпусток у зв'язку з вагітністю та пологами відбулося наприкінці XIX ст. Такі відпустки законодавчо було встановлено в Німеччині Отто Бісмарком у 1880-ті роки. Закон про соціальне страхування, який був прийнятий в 1883 році, містив припис про оплату лікарняного для матерів. Але більш широкий розвиток законодавства щодо надання відпусток та допомоги у зв'язку з вагітністю та пологами відбувся у другій половині XX ст.

Основу та мінімальні вимоги щодо захисту прав матері у зв'язку з вагітністю та пологами закладено у Конвенції МОП № 103 «Про охорону материнства» (№ 183 переглянута). Згідно з цією Конвенцією тривалість відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами становить, як мінімум, дванадцять тижнів (14 тижнів у Конвенції № 183) і включає період обов'язкової післяпологової відпустки, що встановлюється законодавством кожної країни, але ні в якому разі не може становити менше як 6 тижнів. Розміри грошової допомоги повинні встановлюються законодавством кожної країни таким чином, щоб забезпечити для самої жінки та її дитини добрі з погляду гігієни життєві умови та належний рівень

життя. Також у Конвенціях № 103, 183 вказано, що розмір допомоги по вагітності та пологах, що надається за рахунок системи соціального страхування, визначається на підставі попереднього заробітку жінки, і повинен становити не менше двох його третин.

В Україні допомога по вагітності та пологах надається в рамках двох організаційно-правових форм, якими є: система загальнообов'язкового державного соціального страхування (страхова допомога), що регулюється Законом України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності та витратами, зумовленими похованням» від 18 січня 2001 р.; система державного подання (державна допомога), що регулюється Законом України «Про державну допомогу сім'ям з дітьми» в редакції від 22 березня 2001 року та іншими законодавчими актами.

Тривалість відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами найбільша у Скандинавських країнах. Наприклад, у Швеції вона становить 64 тижні, у Норвегії – 52 тижні, у Данії – 50 тижнів. У Фінляндії матерям надають 18 тижнів відпустки по вагітності та пологам, і допомога виплачується у розмірі 70 % від попередньої заробітної плати. У Німеччині оплачувана у розмірі 100% від заробітної плати декретна відпустка становить усього 14 тижнів. В Італії жінкам надається п'ятимісячна декретна відпустка (20 тижнів), оплачувана у розмірі 80 % від заробітної плати. Відпустку можна продовжити ще на 6 місяців, але компенсація становитиме вже 30 % від зарплати.

Щодо Великобританії, то тривалість обов'язкової відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами для працюючих жінок не має чіткої межі, однак вона може надаватися від 11-ти тижнів до пологів і 29-ти тижнів після, але компенсується тільки 18 тижнів. Деякі країни мають чітко встановлену тільки загальну тривалість такої відпустки, а поділ її на допологову і післяпологову має більш гнучкий характер і залишається на розсуд жінки. Наприклад, в Іспанії жінки мають право взагалі не брати подологову відпустку, а належні їм 16 тижнів використати вже після пологів.

Специфічний підхід до надання відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами передбачено у Китаї, де її тривалість залежить від віку майбутньої матері. До 23-річного віку така відпустка надається тривалістю 90 днів, а після 23-х років становить 120 днів. За законодавством цієї держави жінка може піти в декретну відпуст-

ку після сьомого місяця вагітності (більш детально строк не вказується), але китайки намагаються працювати до останнього і буквально тільки за два тижні йдуть у декретну відпустку, яка оплачується стовідсотково.

Найкоротші декретні відпустки прописані в законодавчих актах країн Бахрейна (6 тижнів), Тунісу (4–8 тижнів), Філіппінів і Кенії (8 тижнів), а також Іраку, Йємену і Болівії (9 тижнів).

У США фактично відсутнє таке поняття, як «декретна відпустка». В цій країні жінки можуть розраховувати тільки на 12 тижнів неоплачуваної відпустки по вагітності і пологам за умови, що вони працюють як мінімум рік у компанії, що є досить великою (налічує більше 50 співробітників). Закон не передбачає виплату допомоги в цей період, тому усе залежить від волі працедавця. Єдине, на що може розраховувати мати в США, – це на компенсацію по медичній страховці шести-восьми тижнів тимчасової непрацездатності. Тільки у трьох штатах – Каліфорнії, Нью-Джерсі і Вашингтоні відпустка по вагітності і пологам оплачується. При цьому уряд Каліфорнії гарантує компенсацію у розмірі 55 % від середньої заробітної плати, в Нью-Джерсі компенсація становить усього 0,09 % від звичайного доходу матері, а у Вашингтоні жінки можуть розраховувати на виплати в розмірі до 250 \$ на тиждень. Лікарняних по догляду за дитиною в США не передбачено.

По суті, допомога по вагітності і пологах повністю оплачується працюючим жінкам у таких країнах, як: Німеччина, Нідерланди, Люксембург, Франція, Швеція. В межах від 50 % до 60 % оплачується така допомога у Бельгії, Данії, Ірландії, Іспанії, Італії.

Міжнародна гуманітарна організація «Save the children» щорічно публікує рейтинг країн з найбільш сприятливими умовами для пологів і материнства. Традиційними лідерами зарекомендували себе Швеція, Ісландія і Норвегія, в середині списку знаходяться Великобританія, Франція і Нідерланди, а США, Японія і Люксембург займають 26, 29 і 33 позиції.

Заслужовує на увагу і досвід деяких країн світу щодо надання пенсійних пільг матерям, коли кожна народжена дитина зменшує на рік вік виходу на пенсію. На погляд автора, таку пільгу було б доцільно запровадити й в українському законодавстві і надати можливість жінці, яка має дітей, самій обирати, зменшувати свій пенсійний вік, чи ні.

Допомогу по вагітності та пологах можна визначити як оплачувану соціальну відпустку для жінки протягом передпологового

та післяпологового періодів з метою компенсації втраченого доходу для застрахованих жінок і як соціальну підтримку в період вагітності та пологів для незастрахованих категорій жінок.

Таким чином, розмір допомоги у зв'язку з вагітністю та пологами у різних країнах залежить від різних критеріїв: заробітку матері, тривалості роботи на одному місці чи стажу роботи, посади (іноді перевагу мають жінки, які працюють на державній службі), а також участі в системі соціального страхування. Особливості надання допомоги та тривалість відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами в різних країнах досить неоднакові, що викликано розвитком соціально-захисного законодавства та економічним становищем держави.

УДК 349.42

АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЯКОСТІ ТА БЕЗПЕКИ ПРОДУКТІВ ХАРЧУВАННЯ

Ільїна О. В.,

*доцент кафедри трудового та господарського права
Харківського національного університету внутрішніх справ,
канд. юрид. наук*

Проблема якості та безпеки харчових продуктів – це досить складна та комплексна проблема, і її вирішення потребує зусиль з боку вчених, компетентних державних органів, виробників продуктів харчування. Головним обов'язком держави є охорона життя і здоров'я своїх громадян. Надійне забезпечення населення країни якісними та безпечними продуктами харчування має пріоритетне значення, оскільки від цього залежать не лише продовольча, але й національна безпека. Конституція України містить положення, відповідно до якого «кожен має право на безпечне для життя і здоров'я довкілля та на відшкодування завданої порушенням цього права шкоди. Кожному гарантується право вільного доступу до інформації про стан довкілля, про якість харчових продуктів і предметів побуту, а також право на її поширення. Така інформація не може бути засекречена» [1]. На основі даного положення Конституції України базується система конституційно-правових гарантій забезпечення особистої безпеки громадян. Якісне та безпечне харчування є одним із важливих факторів що визначає здоров'я населення. Фахівці стверджують, що належна якість продуктів харчування збільшує тривалість життя, забезпечує нормальний

розвиток дітей, мінімізує ризик захворювань. Якість та користь продуктів харчування, як правило, не є тією характеристикою, яку можна визначити «на око», і споживач змушений орієнтуватись на інформацію, що доводиться до нього виробником. На жаль, на основі даних досліджень, що проводяться громадськими організаціями, фахівцями та компетентними державними органами, можна зробити висновок, що за наявності широкого асортименту товарів якісні та безпечні товари становлять дуже незначну його частину. Значною мірою забезпечення високого рівня якості та безпеки продуктів харчування залежить від наявності ефективної системи державного регулювання й контролю якості продовольства. Побудова дієвої системи державного контролю продуктів харчування має важливе значення як для розвитку підприємництва в даній сфері, так і для захисту життя та здоров'я споживачів. Крім того, сучасний стан відносин у сфері забезпечення населення якісними та безпечними харчовими продуктами потребує впровадження системи забезпечення безпечності харчових продуктів НАССР усіма підприємствами харчової промисловості, визначення та посилення відповідальності за виробництво та обіг неякісних харчових продуктів. Раніше підприємства належали державі, яка відповідала за безпеку продукції, що випускалася. Сьогодні практично всі підприємства в Україні стали приватними. Це означає, що за безпеку продукції відповідає той, хто її виробляє. Сутність змін полягає в перенесенні відповідальності з держави на виробника. Тепер власники та керівники підприємств повинні самі турбуватися про те, як вберегти свого споживача від отруєнь, а себе від проблем, що пов'язані з ними, інакше вони втратять своє місце на ринку. НАССР – визнаний та надійний інструмент, який забезпечує споживачам безпеку, а виробнику – економію коштів, зростання продажів та мінімізацію ризиків [2]. Система забезпечення безпечності продукції НАССР має відповідати таким принципам:

Принцип 1. Ідентифікація небезпечних факторів на всіх стадіях технологічного процесу, які повинні бути усунені або доведені до прийнятного рівня чи виникненню яких слід запобігти.

Принцип 2. Визначення критичних точок управління в технологічному процесі, в яких повинно здійснюватися управління з метою усунення небезпечних факторів, або доведення їх до прийнятного рівня, або недопущення їх виникнення.

Принцип 3. Визначення критичних меж, яких слід дотримуватися в критичних точках управління і які відрізняють прийнят-

ність від неприйнятності харчового продукту з точки зору його безпечності.

Принцип 4. Запровадження системи моніторингу, яка забезпечує отримання даних для оперативного управління небезпечними факторами у критичних точках управління.

Принцип 5. Розроблення коригувальних дій, які повинні здійснюватись, якщо результати моніторингу свідчать, що у певній критичній точці управління технологічним процесом здійснюється в незапланованому режимі. При цьому необхідно визначати як процедури поводження з інгредієнтами/харчовим продуктом, так і процедури визначення причин відхилення від запланованих режимів та їх усунення.

Принцип 6. Встановлення процедур валідації системи НАССР, а також процедур верифікації, що дозволяють упевнитися в результативності функціонування системи НАССР.

Принцип 7. Документування усіх процедур і даних, що належать до системи НАССР, яке має буди співвідносним із обсягами виробництва та потенційним ризиком, який несе така продукція [2].

Хоча в Україні законодавчо закріплена вимога до виробників харчових продуктів про впровадження системи НАССР, однак цей процес перебуває на етапі становлення.

У парламенті зареєстровано відповідний законопроект про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо безпеки харчових продуктів (реєстраційний № 10495 від 21 травня 2012 р.) У проекті передбачається внесення змін до 12-ти законодавчих актів України, серед яких: закони України «Про безпечність та якість харчових продуктів», «Про дитяче харчування», «Про захист прав споживачів», «Про ветеринарну медицину», «Про забезпечення санітарного та епідемічного благополуччя населення», Кримінальний процесуальний, Кримінальний, Господарський кодекси України, Кодекс України про адміністративні правопорушення, Декрет Кабінету Міністрів України «Про стандартизацію і сертифікацію» та інші законодавчі акти. Значні і, на нашу думку, необхідні зміни та доповнення в законопроекті стосуються захисту прав споживачів. Запропоновано доповнити Кримінальний кодекс та Кодекс України про адміністративні правопорушення новими положеннями, що значною мірою посилять відповідальність виробника за невиконання вимог законодавства про безпеку харчових продуктів. Запропонований законопроект потребує доопра-

цювання, деякі визначення підлягають уточненню, але внесення змін та доповнень до низки нормативних актів стосовно якості та безпеки продуктів харчування є важливим кроком у вирішенні цієї глобальної проблеми.

Ми вважаємо, що державне замовлення може значно змінити ситуацію щодо якості та безпеки продуктів харчування. Необхідно привести законодавство України, що регулює якість та безпеку продуктів харчування, у відповідність до законодавства ЄС. Цей процес передбачає прийняття національних нормативних актів, які включають вимоги законодавства ЄС і будуть спрямовані на визнання певних пріоритетів у галузі виробництва і контролю продуктів харчування, а саме:

- забезпечення населення продовольством;
- забезпечення продовольчої безпеки;
- створення чіткої системи заходів регулювання і підтримки сільського господарства;
- раціональне використання орних, пасовищних і лісових земель;
- розширення для населення можливостей одержати необхідні продукти.

Необхідними умовами покращення якості та безпеки продуктів харчування є підготовка та підвищення кваліфікації спеціалістів із визначення показників якості та безпеки продукції АПК; забезпечення вільного доступу до інформації, пов'язаної з якістю та безпекою продуктів харчування; забезпечення державної підтримки всім виробникам продуктів харчування.

Список літератури:

1. Конституція України // Відомості Верховної Ради України. – 1996. – № 30. – Ст. 141.
2. Гончаренко С. Безпечні продукти – українським споживачам, а прибутковий бізнес – виробникам [Електронний ресурс] / Степан Гончаренко // Щоденний Львів. – 2011. – № 6 (213). – Режим доступу: <http://dailylviv.com/news/31618>.
3. План дій «Україна – Європейський Союз» [Електронний ресурс] : схвал. Кабінетом Міністрів України 12 лют. 2005 р. та Радою з питань співробітництва між Україною і Європейським Союзом 21 лют. 2005 р. – Режим доступу: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/994_693.

УДК 349.22(477)

ПЕНСІЙНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ: СУЧАСНИЙ СТАН, ПРОБЛЕМИ, ПЕРСПЕКТИВИ

Колотік А. С.,

*старший викладач кафедри трудового та господарського права
Харківського національного університету внутрішніх справ,
канд. юрид. наук*

В Україні триває пенсійна реформа, яка почалася з набранням чинності 1 січня 2004 р. двох нових пенсійних законів – Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» від 9 липня 2003 р. та Закону України «Про недержавне пенсійне забезпечення» від 9 липня 2003 р. Указані закони змінили основи пенсійного забезпечення, перевівши його на страхові засади.

Відповідно до Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» система пенсійного забезпечення в Україні має три рівні. Перший рівень – солідарна система загальнообов'язкового державного пенсійного страхування, що базується на засадах солідарності і субсидування та здійснення виплати пенсій і надання соціальних послуг за рахунок коштів Пенсійного фонду на умовах та в порядку, передбачених цим Законом. Другий рівень – накопичувальна система загальнообов'язкового державного пенсійного страхування, що базується на засадах накопичення коштів застрахованих осіб у Накопичувальному фонді та здійснення фінансування витрат на оплату договорів страхування довічних пенсій та одноразових виплат на умовах і в порядку, передбачених законом. Третій рівень – система недержавного пенсійного забезпечення, що базується на засадах добровільної участі громадян, роботодавців та їх об'єднань у формуванні пенсійних накопичень із метою отримання громадянами пенсійних виплат на умовах та в порядку, передбачених законодавством про недержавне пенсійне забезпечення.

Слід одразу звернути увагу на те, що з цих трьох рівнів повноцінно функціонує тільки перший. Запровадженню накопичувальної системи загальнообов'язкового державного пенсійного страхування заважає кілька факторів, серед яких найважливішими є нестача коштів та недостатній рівень щорічного зростання ВВП (що має становити не менше 2 %).

На наш погляд, не зовсім коректно називати цю систему системою пенсійного забезпечення, оскільки в її основі лежать страхові засади. Більш правильним буде назвати її системою пенсійного страхування.

Вважаємо, що сьогодні термін «пенсійна система» не відповідає системі пенсійного страхування: поряд із Законом України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» від 9 липня 2003 р. та Законом України «Про недержавне пенсійне забезпечення» від 9 липня 2003 р. діють інші законодавчі акти, які закріплюють особливості пенсійного забезпечення окремих категорій працівників і встановлюють інші засади фінансування пенсій.

Законодавець у ст.1 Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» дає таке визначення поняття «пенсія»: це щомісячна пенсійна виплата в солідарній системі загальнообов'язкового державного пенсійного страхування, яку отримує застрахована особа в разі досягнення нею передбаченого цим Законом пенсійного віку чи визнання її інвалідом або члени її сім'ї у випадках, визначених цим Законом.

Як можна побачити, поняття «пенсія» законодавець звужив до солідарної системи загальнообов'язкового державного пенсійного страхування, однак, як уже зазначалося вище, сьогодні, крім солідарної системи, законодавство передбачає ще й накопичувальну та недержавну систему пенсійного страхування, а також систему державного пенсійного забезпечення. Таким чином, вважаємо, що наведену дефініцію можна залишити для визначення терміна «пенсія в солідарній системі». Якщо ж говорити про узагальнюючу категорію «пенсія», то, спираючись на Конституцію України, національні пенсійні закони та напрацювання вчених як радянської доби, так і сучасних російських та українських правознавців у сфері пенсійного забезпечення, ми можемо запропонувати таке визначення: «Пенсія – це грошові виплати, які призначаються за рахунок коштів пенсійних фондів із метою утримання особи на підставах, на умовах, у розмірі та порядку, передбаченому законом».

Однак певні зв'язки в пенсійній системі існують не тільки щодо пенсій. Так, ст.9 Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» поряд із різновидами пенсій (пенсія за віком; пенсія у зв'язку з інвалідністю внаслідок загального захворювання (у тому числі каліцтва, не пов'язаного з роботою, інвалідності з дитинства); пенсія у зв'язку з втратою годувальника; довічна пенсія з установленим періодом; довічна обумовлена

пенсія; довічна пенсія подружжя; одноразова виплата) передбачає і соціальні послуги в солідарній системі за рахунок коштів Пенсійного фонду.

Отже, пенсійну систему необхідно визначити як сукупність правових, економічних та організаційних норм й інститутів, мета яких – надання фізичним особам пенсій та інших видів соціального забезпечення за рахунок коштів пенсійних фондів.

Слід зазначити, що особливе місце в сучасній пенсійній системі посідає Пенсійний фонд України. Так, він є центральним органом виконавчої влади, що здійснює керівництво та управління солідарною системою загальнообов'язкового державного пенсійного страхування, провадить збір, акумуляцію та облік страхових внесків, призначає пенсії та готує документи для їх виплати, забезпечує своєчасне і в повному обсязі фінансування та виплату пенсій, допомоги на поховання, інших соціальних виплат, які згідно із законодавством здійснюються за рахунок коштів Пенсійного фонду України, здійснює контроль за цільовим використанням коштів Пенсійного фонду України. Діяльність Пенсійного фонду України спрямовується та координується Кабінетом Міністрів України через Міністра праці та соціальної політики України.

Що стосується інших пенсійних фондів, то Накопичувальний фонд в Україні ще не сформований. Так, відповідно до ст. 78 Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» Накопичувальний фонд створюється Пенсійним фондом як цільовий позабюджетний фонд. Адміністративне управління Накопичувальним фондом здійснює виконавча дирекція Пенсійного фонду. Управління пенсійними активами Накопичувального фонду здійснюється компаніями з управління активами. Рахунки Накопичувального фонду відкриваються виконавчою дирекцією Пенсійного фонду в зберігачі.

Досі залишається недостатньо розвинутим недержавне пенсійне забезпечення, а разом із ним і недержавні пенсійні фонди. Відповідно до ст. 6 Закону України «Про недержавне пенсійне забезпечення» недержавні пенсійні фонди створюються на підставі рішення засновників та не мають на меті одержання прибутку для його подальшого розподілу між засновниками. Недержавне пенсійне забезпечення є для пенсійних фондів виключним видом діяльності. Провадження пенсійними фондами іншої діяльності, не передбаченої цим Законом, забороняється. Активи пенсійного фо-

нду (пенсійні активи) формуються за рахунок внесків до пенсійного фонду (пенсійних внесків) та прибутку (збитку) від інвестування пенсійних внесків. Пенсійні фонди можуть утворюватися як відкриті пенсійні фонди, корпоративні пенсійні фонди та професійні пенсійні фонди.

Таким чином, на підставі положень національного законодавства можна говорити про функціонування в Україні змішаної багаторівневої пенсійної системи. Так, поряд із трирівневою системою пенсійного страхування існує ще й система спеціального пенсійного забезпечення. Остання запроваджена для окремих категорій громадян, які через певні обставини потребують інших підходів до пенсійного забезпечення: державні службовці, прокурорсько-слідчі працівники, народні депутати, судді, науково-педагогічні працівники, військовослужбовці, особи начальницького і рядового складу органів внутрішніх справ України, особи начальницького складу податкової міліції, особи начальницького і рядового складу Державної кримінально-виконавчої служби України, особи начальницького і рядового складу органів і підрозділів цивільного захисту, особи начальницького і рядового складу державної пожежної охорони тощо.

УДК 349.3

ДО ПИТАННЯ ВИЗНАЧЕННЯ МЕТОДІВ ДІЯЛЬНОСТІ ПЕНСІЙНОГО ФОНДУ УКРАЇНИ

Кравченко І. О.,

*старший викладач адміністративного та інформаційного
права Сумського національного аграрного університету,
канд. юрид. наук*

У фінансовій діяльності держави взагалі та Пенсійного фонду України зокрема використовуються спільні методи діяльності. У теорії та практиці виділяють наступні три групи методів фінансової діяльності держави: а) методи, спрямовані на формування грошових фондів; б) методи, за допомогою яких відбувається розподіл грошових фондів; в) методи, які розроблено з метою правильного використання грошових фондів [1].

У першій групі провідну функцію виконує обов'язковий метод, який є примусовим і безвідплатним вилученням частини грошових коштів на користь держави у їх власників. Цим методом встановлюється: вид платежу; точний його розмір; строк платежу; обов'язкова погроза в разі порушення розміру чи строку платежу у

вигляді таких санкцій, як пеня, штрафи за приховання доходів або невнесення чи внесення не в повному розмірі платежів на користь держави та низка інших обов'язкових покарань.

Найпоширенішим і водночас найвагомішим видом платежів є податки. Податки – найбільш дієвий з усіх засобів мобілізації коштів у державну казну, реалізації економічної політики держави. Хоча за своєю сутністю податки є виявом порушення свободи платника і його права власності, у всьому світі вони, за нечисленними винятками, вводяться лише на підставі рішення відповідного органу законодавчої влади. Сьогодні в Україні це вже стало однією з провідних чинних конституційних норм [2].

Обов'язковим методом формування грошових фондів, крім податків, є також низка різноманітних державних зборів, включаючи митні збори, дорожні збори, збори за надання юридично значущих послуг тощо, а також стягнення штрафів, плати за використання природних ресурсів та ін. Державою встановлено також низку обов'язкових платежів на користь централізованих спеціальних фондів коштів: пенсійного фонду, фонду соціального страхування, чорнобильського та низки інших [3].

Методом формування грошових фондів на добровільній основі є комплекс заходів у вигляді випуску державою облігацій та інших цінних паперів, проведення лотерей, добровільні внески громадян тощо.

Наступна група методів – це методи, за допомогою яких відбувається розподіл грошових фондів.

Метод розподілу у фінансові фонди держави мобілізованих грошових коштів реалізується специфічними способами, які властиві лише йому. Слід при цьому зазначити, що в даному випадку розподіл, який є традиційним для фінансової практики, означає не поділ коштів між якимись юридичними або фізичними особами, а визначення умов, за яких гроші залишають свій фонд та надаються певним суб'єктам, котрим їх надала держава або уповноважений нею фінансовий орган.

Кошти з Державного бюджету відповідно до Конституції України витрачаються тільки на цілі і в межах, які затверджені в Законі про Державний бюджет України (на 2012 рік) [4]. Відповідно кошти з республіканського бюджету АР Крим та місцевих бюджетів витрачаються тільки на цілі і в межах, які затверджені Верховною Радою АР Крим та місцевими радами. У Державний

бюджет України не входять видатки, що не передбачені законами держави. Видатки всіх бюджетів поділяються на дві категорії: поточні видатки та видатки розвитку.

У практиці фінансової діяльності держави, спрямованій на розподіл акумульованих в її централізованих фондах коштів, передусім до Державного бюджету, найбільш поширеним є метод фінансування цільового, безвідплатного, безповоротного планового виділення грошей із централізованого фонду. Виділення фінансових ресурсів із Державного бюджету називають бюджетним фінансуванням. Якщо кошти виділяються з тих чи інших відомих фондів, зокрема з фондів міністерств, фінансування називають відомчим. Якщо фінансова система має у своєму складі позабюджетні фонди, що має місце в Україні, можна говорити про позабюджетне фінансування. Отже, спосіб фінансування визначається тим, з якого виду державних фондів надаються кошти.

Дотацією є метод безповоротного та безвідплатного виділення коштів з вищестоящого бюджету нижчестоящому або суб'єктам господарювання задля усунення дефіциту власних грошових коштів. Цей метод фінансової діяльності держави сьогодні є дуже поширеним.

Субвенцією називають бюджетну дотацію, що має цільову спрямованість [5]. Цей метод використовується з метою бюджетного регулювання для досягнення збалансованості нижчестоящих бюджетів. Субвенцію вищестоящий бюджет надає нижчестоящому як часткову державну фінансову допомогу з чітко визначеним призначенням на реалізацію програм і заходів, спрямованих на підтримку мінімуму соціальної забезпеченості населення тих або інших регіонів, гарантованого чинним законодавством, де такий мінімум не забезпечується доходами власних бюджетів із незалежних від них обставин, які обумовили спад економічного розвитку.

Субсидія є видом грошової допомоги, яку держава надає за рахунок бюджетних коштів, а також зі спеціальних фондів місцевим державним органам, юридичним особам, іншим державам.

Третьою групою методів є методи, за допомогою яких використовуються грошові ресурси державних фондів. Передусім серед них слід відзначити метод встановлення цільової спрямованості державних фондів грошових коштів. Державою при формуванні фінансової системи водночас визначається, які саме грошові фонди їй необхідні і для яких саме потреб [6]. Так, наприклад, у процесі створення державного Пенсійного фонду України державою визначаються його цілі і завдання, тобто встановлюється його

цільове призначення. Таким чином держава визначає, і як саме будуть витратитися кошти з цього фонду.

Зазначимо, що Пенсійний фонд України, який спочатку був самостійною фінансово-банківською системою, не входячи до складу Державного бюджету України, вже протягом кількох останніх років є складовою Державного бюджету України [7]. Його формування відбувається шляхом перерахування підприємствами та організаціями коштів на забезпечення заходів соціального страхування за тарифами, які диференціюються залежно від умов праці, таких, як шкідливість, небезпечність, тяжкість робіт, а також розміру страхових внесків громадян, та обсягу коштів Державного бюджету України.

Грошові кошти Пенсійного фонду України спрямовуються на фінансування таких заходів, як: виплата пенсій за віком; виплата пенсій у зв'язку з інвалідністю; виплата пенсій у випадку втрати годувальника; виплата пенсій за вислугу років; виплата інших встановлених законодавством України пенсій; надання соціальних пенсій; надання матеріальної допомоги по догляду за дитиною і щомісячних виплат на дітей; підвищення розміру пенсій у зв'язку зі зростанням заробітної платні та зміною індексу вартості життя; виділення коштів на утримання органів управління Пенсійного фонду України та забезпечення його поточної діяльності.

Не менш поширеним методом фінансової діяльності держави з використання грошових фондів є метод використання коштів, які одержані з того чи іншого грошового фонду. При цьому кошти, надані за рахунок будь-якого державного фонду, завжди мають суто цільове призначення і можуть бути витраченими лише на реалізацію тих цілей, на які їх було виділено.

На завершальному етапі формування державних фінансів державою використовується також метод фінансової діяльності, спрямований на встановлення порядку та дотримання нормативів розподілу прибутку державних суб'єктів господарювання. Впроваджуючи цей метод, держава визначає спосіб використання отриманих доходів, знову ж таки, реалізуючи принцип цільового призначення витрат державних коштів.

Суттєвим методом фінансової діяльності держави на даному етапі є також встановлення лімітів і нормативів використання грошових коштів, яке здійснюють відповідні державні органи [8]. Впроваджуючи метод встановлення фінансових лімітів і нормати-

вів, держава встановлює максимальні та мінімальні межі, а нерідко й однозначні конкретні розміри надання та витрат грошових коштів на ту або іншу одиницю вимірювання (мінімальна зарплата державного службовця, вартість утримання одного учня в середній загальноосвітній школі або в школі-інтернаті, вартість ліжкомісця в лікарні тощо) [9].

Отже, методами фінансової діяльності держави є низка засобів і прийомів, які надають можливість уповноваженим державою органам здійснювати від її імені заходи щодо мобілізації, розподілу і використання фондів грошових коштів.

Список літератури:

1. Ковальчук С. В. Фінанси : навч. посіб. / С. В. Ковальчук, І. В. Форкун. – Л. : Новий Світ-2000, 2005. – 568 с.
2. Конституція України // Відомості Верховної Ради України. – 1996. – № 30. – Ст. 141.
3. Василик О. Д. Шляхи зміцнення фінансового становища держави / О. Д. Василик, К. В. Павлюк // Фінанси України. – 1998. – № 7.
4. Про Державний бюджет на 2012 рік [Електронний ресурс] : закон України від 22 груд. 2011 р. № 4282-VI. – Режим доступу: zakon.rada.gov.ua/go/4282-17.
5. Опарін В. М. Фінанси (загальна теорія) / В. М. Опарін. – К. : КНЕУ, 1999. – 164 с.
6. Фінансові інвестиції : підручник. – К : КНЕУ, 2006. – 728 с.
7. Партин Г. О. Пенсійні фонди як учасники фінансового ринку / Г. О. Партин, О. І. Тивончук // Фінанси України. – 2002. – № 9. – С. 143–149.
8. Україна: фінансовий сектор і економіка. Нові стратегічні завдання / А. Роу, Ю. Власенко, І. Жиляєв та ін. – К. : Світовий банк ; Козак, 2001. – 120 с.
9. Ричік Л. Пенсійна реформа та її фінансові наслідки / Л. Ричік // Україна: аспекти праці. – 2004. – № 5. – С. 19–21.

УДК: 349.3+349.2

ДЕЯКІ ПИТАННЯ ДЕРЖАВНИХ ПІЛЬГ В УКРАЇНІ

Кулачок-Тітова Л. В.,

*доцент кафедри державно-правових дисциплін Харківського
національного університету імені В. Н. Каразіна,
канд. юрид. наук, доцент*

Право на соціальне забезпечення посідає важливе місце серед інших соціально-економічних прав людини і є одним із засобів досягнення злагоди. Соціальне забезпечення, будучи по суті проце-

сом перерозподілу матеріальних благ, сприяє соціальному миру, участі в житті суспільства всіх соціальних груп населення, є невід'ємною частиною соціальної політики держави та відіграє суттєву роль у недопущенні зниження рівня життя населення.

Соціальні пріоритети притаманні більшості сучасних розвинених держав. Не викликає сумніву необхідність продуманої соціальної політики, одним із основних важелів якої є система соціального забезпечення або соціального захисту населення. Дискусії тривають лише щодо ступеня турботи держави про своїх громадян, оскільки все більше фактів свідчать про те, що надто «патерналістський» підхід призводить до демотивації людини шукати вихід із життєвих складнощів самостійно та сприяє формуванню утриманських настроїв.

Термін «соціальна» характеризує саму сутність держави, свідчить про більш глибокий зміст зв'язків держави і суспільства, держави і людини, засвідчує реальний і правовий статус людини і громадянина. Соціальна держава має характеризуватися принципово новим підходом до системи соціальних прав людини порівняно з політичними правами, оскільки соціальні права – це якісно новий за своїм змістом та спрямованістю вид прав і свобод людини і громадянина.

Будь-який вид соціального забезпечення – це закріплена в нормах права форма забезпечення належного життєвого рівня громадян у випадках соціальних ризиків. Саме соціальний ризик є основним критерієм виникнення права особи чи сім'ї на той чи інший вид і обсяг соціального забезпечення. В різні історичні періоди різні обставини визнавались об'єктивно значущими та такими, що можуть бути підставою для матеріальної та іншої підтримки з боку держави.

Однією із найбільш дискусійних проблем соціального захисту є встановлення державних пільг. Мова йшла і про адресність, і про монетаризацію, і просто про скорочення пільг. В Україні обговорення цього питання завжди викликало бурхливу реакцію, з одного боку, платників податків та постачальників послуг, які вважають, що державних пільг занадто багато і вони є неадекватними сучасному стану економіки, а з іншого – незадоволені ті самі «пільговики», які вважають, що їхні права щоразу порушуються, оскільки кожна пільга була колись встановлена заслужено і тому вимагає безумовної її реалізації. В результаті незадоволені й ті, й

інші, уряд намагається привести реалізацію пільг у відповідність до стану економіки, а соціальна напруга лише зростає.

Система пільг виникла ще тоді, коли Україна була частиною Радянського Союзу. У радянські часи наявність пільг у певної частини населення розцінювалася як свого роду привілей. Функція пільг полягала у наданні особливого статусу окремим категоріям громадян, які мали певні заслуги перед країною чи займали високі посади в суспільстві. Надання пільг жодним чином не залежало від рівня добробуту, а тільки ще більше виділяло пільгову категорію серед звичайних громадян. На початку 90-х років різке зниження життєвого рівня населення країни спонукало державу до пошуку нових засобів захисту найбільш уразливих верств населення. І таким засобом стало надання пільг цим категоріям населення. Пільги стали використовуватись як один з інструментів соціального захисту і набули масового поширення. Така практика призвела до значних викривлень в економічній політиці держави й кардинально змінила сутність пільги.

Зазвичай пільги виділяють за їх галузевою належністю. Провідну роль за таким поділом відіграють пільги у сфері соціального захисту населення. Одні з них надаються громадянам, які з огляду на життєві обставини потребують особливої уваги до себе. За своєю природою ці пільги є частиною державної системи соціального забезпечення. Інший вид пільг пов'язаний зі службовим статусом особи чи видом її трудової діяльності. З урахуванням цих двох спрямувань державних пільг слід виокремити соціальні та професійні пільги.

Необхідність такого розмежування зумовлена науковою та законодавчою дискусією щодо доцільності збереження чи скасування державних пільг та визначення політики держави щодо їх забезпечення. Проблема полягає у тому, щоб визначитися: збереження державних пільг є обов'язком чи правом держави щодо певних суб'єктів, яким такі пільги призначені? Можливо, саме розмежування пільг на соціальні та професійні дасть змогу обґрунтувати природу цих пільг та визначити роль держави щодо їх забезпечення.

Професійними вважаються пільги, які не залежать від настання соціального ризику і пов'язані з професійною діяльністю їх одержувачів. Вони надаються державою з метою матеріально-побутового забезпечення працівників окремих професій (наприклад, пільги військовослужбовцям, суддям, службовим особам ор-

ганів внутрішніх справ, медичним працівникам тощо) та є додатковим стимулом, заохоченням таких працівників до належного виконання ними своїх трудових обов'язків або компенсацією за відповідні умови праці.

Згідно з розрахунками Ради по вивченню продуктивних сил Національної академії наук право на пільги відповідно до законодавства мають: за соціальним статусом – 31 % населення; за професійною ознакою – 13,8 %.

Соціальними пільгами є ті, що надаються для життєзабезпечення громадян у зв'язку зі зниженням рівня їх доходів нижче прожиткового мінімуму або втратою (зниженням) працездатності.

Дещо відмінне від прийнятого в Україні визначення пільг міститься в міжнародних нормативних актах. Так, Європейський Кодекс соціального забезпечення (Страсбург, 1964 р.) у Доповненні 2, яке має назву «Додаткове забезпечення чи пільги», до їх видів відносить такі допомоги, як медична, по хворобі, по безробіттю, по старості тощо. Разом із тим ст. 22 Європейської соціальної хартії (переглянутої) зазначає, що «соціальні і соціально-культурні послуги і пільги розуміються як соціальні та/або культурні пільги для робітників, які надаються певними підприємствами, а саме: матеріальна допомога, спортивні споруди, кімнати для матерів, що годують дітей, бібліотеки, дитячі табори та ін.» Існування пільг за професійною ознакою в сучасних європейських державах практично неможливе, оскільки вважається, що кожна робота повинна оплачуватися так, щоб у людини не виникала потреба в додаткових засобах до існування.

Тобто пільги – це такі види забезпечення, що полегшують життя особи або створюють більш комфортні умови її існування. Пільги, так само як допомога, пенсії та послуги повинні підтримувати, насамперед, відповідний життєвий рівень сім'ї або окремої особи або/та допомагати у подоланні несприятливих життєвих обставин. Тому, на нашу думку, крім соціальних ризиків, іншим критерієм надання соціальних пільг повинен стати рівень забезпеченості суб'єкта – одержувача пільг.

Пільги — це нерівність у правах, за допомогою пільг здійснюється диференціація категорій осіб, яким надається особливий статус (професійний або соціальний). Пільги — це завжди поліпшення становища особи порівняно з іншими особами, що мають

права у певній сфері (галузі). При цьому надання пільг одній категорії осіб тягне скорочення обсягу прав у інших категорій осіб.

Світова практика свідчить, що пільги можуть застосовуватися, але обсяги таких пільг мають бути оптимальними, їх критерії повинні бути встановлені у законі, і при цьому має бути додержано принцип соціальної справедливості щодо забезпечення прав у цілому для населення або його частини.

УДК 349.3(347.764)

ПРО ПРАВОВУ ПРИРОДУ ВІДНОСИН ІЗ ОBOB'ЯЗКОВОГО ОСОБИСТОГО СТРАХУВАННЯ ОКРЕМИХ КАТЕГОРІЙ ПРАЦІВНИКІВ

Кульчицька О. І.,

*доцент кафедри трудового, аграрного та екологічного права
Львівського національного університету імені Івана Франка,
канд. юрид. наук*

Із проголошенням незалежності в Україні розпочалася побудова системи обов'язкового особистого страхування. Постановами Кабінету Міністрів України було передбачено порядок і умови державного обов'язкового особистого страхування осіб рядового, начальницького та вільнонайманого складу органів і підрозділів внутрішніх справ, військовослужбовців і військовозобов'язаних, призваних на збори, працівників митних органів, працівників прокуратури, посадових осіб органів державної податкової служби. Законом України «Про страхування» від 07.03.1996 року № 85/96-ВР ці види страхування також були віднесені до обов'язкових.

Правове регулювання відносин обов'язкового особистого страхування на даному етапі характеризувалося наступними ознаками. Страхувальниками за цим видом страхування виступали відповідні державні органи, в яких працювали чи проходили службу особи, що підлягали обов'язковому особистому страхуванню. Фінансування страхових виплат здійснювалося виключно в обсягах отриманих страхових платежів, оскільки страхові платежі, не використані в поточному році на виплату страхових сум, підлягали зарахуванню до чергових платежів, а кошти, яких не вистачало, доплачувалися страхувальником. Об'єкт обов'язкового особистого страхування визначався, на нашу думку, занадто широко. Так, страхові суми виплачувалися у випадку загибелі, смерті, захворювання або іншого ушкодження здоров'я, які настали як при виконанні службових обов'язків, так і у зв'язку з таким виконанням.

З огляду на зазначені ознаки в науці цивільного права виникла дискусія щодо правової природи відносин обов'язкового особистого страхування. Одні науковці вважали, що ці правовідносини належать до публічно-правових, а тому не можуть бути предметом регулювання цивільного права. Інші – обґрунтовували, що, незважаючи на деяку імперативність у правовому регулюванні цих відносин, вони за своєю природою є цивільно-правовими.

Підтвердженням неоднозначного розуміння правової природи відносин обов'язкового особистого страхування є практика розгляду судами України спорів із захисту права на виплату страхових сум за обов'язковим особистим страхуванням. Зокрема спори про виплату страхових сум посадовим особам органів державної податкової служби суди в одних випадках розглядають в порядку цивільного судочинства, оскільки вважають, що правовідносини, які виникають між застрахованими особами і страховиком, є цивільно-правовими. Натомість в інших випадках щодо аналогічних спорів суди залучали як співвідповідача Державну податкову службу України, а відтак вважали, що ці правовідносини мають публічно-правову природу, а тому повинні розглядатися в порядку адміністративного судочинства. Дуже часто предметом спору в таких справах є об'єкт обов'язкового особистого страхування: страховики заперечують, що об'єктом такого страхування може бути загальне захворювання, яке виникло у період перебування особи на службі в органах державної податкової служби. Це додатково засвідчує недосконалість правового регулювання у питанні визначення об'єкта обов'язкового особистого страхування.

Наразі у сфері обов'язкового особистого страхування окремих категорій працівників відбуваються суттєві зміни. З ухваленням Закону України «Про страхування» у редакції від 04.10.2001 року № 2745-III із переліку обов'язкових видів страхування було вилучено обов'язкове особисте страхування працівників прокуратури, посадових осіб органів державної податкової служби, військовослужбовців і військовозобов'язаних, призваних на збори, працівників міліції, податкової міліції та працівників митних органів. При цьому абз. 6 п. 10 розд. V «Прикінцеві положення» Закону України «Про страхування» передбачено, що Кабінету Міністрів України в місячний строк після прийняття цього Закону подати до Верховної Ради України проект закону України, яким передбачити заміну обов'язкового державного страхування на безпосереднє здійснен-

ня потерпілим компенсаційної виплати з Державного бюджету України головними розпорядниками бюджетних коштів за цільовими платежами за місцем роботи потерпілого.

Сьогодні такого закону ухвалено не було. Натомість процес реформування обов'язкового особистого страхування забезпечується постановами Кабінету Міністрів України. 26 травня 2004 року постановою Кабінету Міністрів України № 678 державне обов'язкове особисте страхування працівників митних органів було замінено на виплату компенсації шкоди, заподіяної працівникам митних органів, спеціалізованих митних установ та організацій під час виконання або пов'язаної з виконанням ними службових обов'язків. Наступними стали заміна державного обов'язкового особистого страхування осіб рядового, начальницького та вільнонайманого складу органів і підрозділів внутрішніх справ на виплату одноразової грошової допомоги у разі загибелі (смерті) або інвалідності працівника міліції, податкової міліції (постанова Кабінету Міністрів України від 12 травня 2007 року № 707), а також заміна державного обов'язкового особистого страхування працівників прокуратури на виплату компенсації у разі каліцтва чи інвалідності працівника прокуратури або одноразової допомоги у разі його загибелі (постанова Кабінету Міністрів України від 24 лютого 2010 року № 174).

Фінансування такої компенсації чи одноразової грошової допомоги для тих працівників, на яких поширюється чинність вищезазначених постанов Кабінету Міністрів України, відбувається з коштів, передбачених Державним бюджетом України на утримання відповідних державних органів. Поряд з тим у правовому регулюванні підстав та умов здійснення компенсації та виплати одноразової грошової допомоги існують суттєві відмінності.

По-перше, для працівників митних органів і прокуратури підставою виплати компенсації є загибель, каліцтво чи інвалідність у зв'язку з виконанням службових обов'язків. Іншими словами, підставою для здійснення відповідних виплат є смерть або непрацездатність, які настали внаслідок професійного захворювання або нещасного випадку на виробництві. Натомість для працівників міліції підставою є смерть або непрацездатність, які настали як внаслідок професійного захворювання чи нещасного випадку на виробництві, так і внаслідок загального захворювання або травми, не пов'язаної з виробництвом. Можна стверджувати, що підставою

для здійснення таких виплат є соціальний ризик – смерть або непрацездатність, які, проте, можуть виникнути з різних причин.

По-друге, для працівників митних органів і прокуратури розмір компенсації чи одноразової грошової допомоги визначається як різниця між розміром, встановленим Законом України «Про прокуратуру» або відповідною постановою Кабінету Міністрів України, і розміром виплат, що здійснені відповідно до Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, що спричинили втрату працездатності». Отже, для цих категорій осіб такі виплати є видом соціального забезпечення (оскільки надаються у зв'язку з настанням соціального ризику), яке є додатковим до виплат за загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням. При цьому, зважаючи на порядок і умови таких виплат, вони, на нашу думку, є не різновидом державного соціального забезпечення (хоч і фінансуються з Державного бюджету), а видом додаткового соціального забезпечення осіб з коштів роботодавця.

Натомість для працівників міліції за наявності у них чи членів їх сімей права на отримання одночасно грошової допомоги та установлених іншими нормативно-правовими актами компенсаційної виплати або одноразової грошової допомоги виплата проводиться з однієї підстави за вибором особи (ч. 3 п. 1 постанови Кабінету Міністрів України «Про затвердження Порядку та умов виплати одноразової грошової допомоги у разі загибелі (смерті) або інвалідності працівника міліції, податкової міліції» від 12.05.2007 року № 707).

УДК 349.3

ОСОБЛИВОСТІ СУДОВОГО РОЗГЛЯДУ СПРАВ ПРО ОБОВ'ЯЗКОВУ ГОСПІТАЛІЗАЦІЮ ДО ПРОТИТУБЕРКУЛЬОЗНОГО ДИСПАНСЕРУ

Погребняк О. С.,

*викладач кафедри трудового та господарського права
Харківського національного університету внутрішніх справ,
канд. юрид. наук*

Судовий розгляд справ про обов'язкову госпіталізацію особи до протитуберкульозного закладу здійснюється за загальними правилами цивільного судочинства з урахуванням певних особливостей, встановлених законом.

© Погребняк О. С., 2013

Так, справи даної категорії розглядаються судом колегіально у складі одного судді та двох народних засідателів. Враховуючи необхідність швидкого вирішення справи по суті, суд розглядає дані справи не пізніше 3 днів після відкриття провадження у справі (ч. 1 ст. 285 ЦПК України).

Вбачається, у справах про надання медичної допомоги в примусовому порядку доцільно проводити всі необхідні дії до судового розгляду у зв'язку із необхідністю оперативного розгляду даних справ.

Суд до початку розгляду справи має вирішити питання про участь у ній заінтересованих осіб, свідків. Одночасно суд має вжити заходів для збирання та забезпечення доказів у справі (призначити судово-медичну експертизу, зробити запити тощо).

Відповідно до ч. 1 ст. 285 ЦПК України особи, щодо якої вирішується питання про обов'язкову госпіталізацію до протитуберкульозного закладу, має бути надано право особистої участі в судовому засіданні. Однак проведений аналіз судової практики свідчить про те, що судді в 90 % випадків розглядають справи даної категорії за відсутності хворої особи. У деяких справах причинами судового розгляду без участі особи є неявка самої особи в судові засідання.

Слід зазначити, що суди не виконують вимог закону щодо з'ясування, чи була особа повідомлена у встановленому законом порядку про дату та час судового розгляду. Недотримання даного правила свідчить про порушення норм процесуального права і може бути підставою для скасування рішення суду (п. 4 ч. 1 ст. 309 ЦПК України).

Нерідко суди обґрунтовують відсутність особи положеннями ч. 1 ст. 285 ЦПК України, відповідно до чого судовий розгляд без участі хворої особи можливий, коли за даними протитуберкульозного закладу така особа становить загрозу розповсюдження хвороби.

Зауважимо, що в юридичній літературі зверталась увага на невідповідність змісту даної норми підставам для обов'язкової госпіталізації особи до протитуберкульозного закладу, адже сам факт звернення до суду про госпіталізацію особи до протитуберкульозного закладу свідчить про підвищений рівень суспільної небезпеки її хвороби [1, с. 91]. Виходячи зі змісту даної норми в кожному випадку можливий судовий розгляд справи без участі особи, щодо якої вирішується питання про госпіталізацію.

На нашу думку, особі має бути надано право особистої участі в судовому засіданні, за необхідності із забезпеченням відповідних організаційних та технічних заходів щодо запобігання розповсюдженню хвороби та передачі інфекції.

Обов'язок виконання даних превентивних заходів повинен бути покладений на протитуберкульозний заклад.

Чинне законодавство передбачає обов'язкову участь представника особи при розгляді справ даної категорії. Обов'язкова участь захисника покликана забезпечити захист законних інтересів фізичної особи, тому що госпіталізація до протитуберкульозного закладу суттєво обмежує права особи на свободу та особисту недоторканність. Однак, незважаючи на встановлену вимогу закону, суди вирішують справи за відсутності представника особи, а також без участі самої особи, тобто відбувається фактично заочний розгляд справи.

Зі змісту ч. 1 ст. 285 ЦПК України випливає, що має місце обов'язкове представництво інтересів фізичної особи. Однак не особа повинна виконувати даний обов'язок, а держава зобов'язана забезпечити особі надання правової допомоги, тому що це прямо визначено в законі для даної категорії справ. Внаслідок складності справи участь особи в процесі без допомоги кваліфікованого юриста може спричинити порушення принципу рівності процесуальних можливостей [2, с. 740].

Досліджуючи особливості судового розгляду та судового рішення в справах окремого провадження, М. М. Ясинок відзначає, що справи про надання особі медичної допомоги в примусовому порядку більш тяжіють до адміністративно-правової відповідальності, що, у свою чергу, характеризується спрощеною процедурою розгляду справ. Тому вчений пропонує щодо даної категорії справ звести судову процедуру до мінімуму і ухвалювати особливий різновид судового рішення – судове розпорядження без проведення судових засідань на підставі документів, поданих медичним закладом [3, с. 52].

Вважаємо, що дана позиція суперечить основним принципам судочинства. Слід зазначити, що в предмет доказування в даній категорії справ входять не лише обставини медичного характеру, які свідчать про наявність заразної форми туберкульозу. Доказуванню підлягають також обставини правового характеру, встано-

влення яких виключно на підставі медичних документів без судового розгляду є не зовсім правильним.

Тому надзвичайно важливо забезпечити особі правові гарантії захисту її прав та законних інтересів, які полягають у проведенні незалежним судом судового розгляду за участю самої особи чи її представника.

Список літератури:

1. Звірко О. Деякі процесуальні аспекти судового розгляду справ про обов'язкову госпіталізацію до протитуберкульозного закладу / О. Звірко, О. Осіпова // Підприємництво, господарство, право. – 2010. – № 10. – С. 90–93.
2. Проблеми теорії та практики цивільного судочинства : монографія / В. В. Комаров, В. І. Тертишніков, В. В. Баранкова та ін. ; за ред. В. В. Комарова. – Х. : Харків юрид., 2008. – 928 с.
3. Ясинок М. М. Чи може мати місце судове розпорядження у справах окремого провадження / М. М. Ясинок // Підприємництво, господарство, право. – 2007. – № 6. – С. 51–54.

УДК 349.3

ЩОДО ВІДПОВІДНОСТІ РІВНЯ СОЦІАЛЬНИХ ДОПОМОГ КОНСТИТУЦІЙНИМ ГАРАНТІЯМ СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ

Рудик В. А.,

*доцент кафедри трудового права та права соціального
забезпечення Чернігівського державного технологічного університету,
канд. юрид. наук*

Конституція України, проголошуючи право на соціальний захист закріпила механізм його забезпечення, що і є власне конституційними гарантіями права. Суттєве значення у системі гарантій, передбачених Конституцією, має положення ч. 3 ст. 46, згідно з яким пенсії, інші види соціальних виплат та допомог, що є основним джерелом існування, мають забезпечувати рівень життя, не нижчий від прожиткового мінімуму, встановленого законом. Дане положення є конституційною гарантією економіко-правового складу, оскільки її сутність пов'язана з економічною категорією «потреби людини».

Національний стандарт «прожитковий мінімум», що безпосередньо пов'язаний з категорією «потреби людини», має бути узгоджений з міжнародними стандартами в цій сфері. Так, на 1 січня 2013 р. прожитковий мінімум на одну особу в розрахунку на місяць встановлено у розмірі 1108 грн. Організацією Об'єднаних На-

цій разом з Організацією економічного співробітництва та розвитку і Всесвітнім банком показник межі бідності встановлений в розмірі 1,25 дол. на день на одну людину. Країни окремих регіонів використовують інші значення. Так, для країн Латинської Америки та Карибського басейну межа – 2 дол. США на день, у Східній Європі і Центральній Азії – близько 5 дол. США, в Китаї – 1 долар США, для економічно розвинених країн прийнято використовувати межу бідності США, що сьогодні дорівнює близько 14 дол. на одну людину. В Україні межа бідності встановлена на рівні прожиткового мінімуму, і, таким чином, Україна за рівнем мінімальних доходів долає межу бідності, встановлену Всесвітнім банком, однак така ситуація є недосконалою по відношенню до економічно розвинених країн.

Водночас є також зауваження і правового характеру. По-перше, в різних нормативних актах із соціальних допомог застосовуються різні терміни одного спрямування, зокрема: «межа малозабезпеченості», «прожитковий мінімум», «рівень забезпечення прожиткового мінімуму», «межа бідності» тощо. Ці та інші соціальні стандарти, що застосовуються при наданні окремих видів соціальних виплат, часто переплітаються, іноді збігаються з положеннями різних нормативних актів. По-друге, в окремих нормативних актах із соціальної допомоги соціальний стандарт «прожитковий мінімум» підмінюється категорією «рівень забезпечення прожиткового мінімуму». По-третє, розміри окремих соціальних допомог, що є основним джерелом засобів до існування громадян, встановлюються на рівні, що не відповідає рівню прожиткового мінімуму. Це призводить, зрештою, до порушення гарантій, встановлених ч. 3 ст. 46 Конституції України.

Проаналізуємо законодавчо встановлені розміри державних соціальних допомог та з'ясуємо їх відповідність державним соціальним стандартам.

Соціальні допомоги сім'ям з дітьми мають на меті надання підтримки сім'ї у створенні умов для гідного виховання дитини як шляхом покриття додаткових витрат, пов'язаних з її народженням і вихованням, так і шляхом забезпечення матері можливості виконувати безпосередньо свої обов'язки щодо дитини. І якщо розміри окремих соціальних допомог відповідають рівню соціальних стандартів (допомога при народженні дитини, допомога при усиновленні дитини, допомога на дітей, над якими встановлено опіку та

підкування тощо), то розміри інших, при тому, що вони виконують роль основного джерела до існування, є значно нижчими за прожитковий мінімум. Мова йде про допомогу у зв'язку з вагітністю та пологами, допомогу по догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку, допомогу на дітей одиноким матерям, допомогу малозабезпеченим сім'ям.

Так, мінімальний розмір допомоги в зв'язку з вагітністю та пологами становить 25 відсотків прожиткового мінімуму, встановленого для працездатних осіб у розрахунку на місяць. З січня 2013 року це 286, 75 грн. Розмір допомоги по догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку з 1 січня 2013 року становить: максимальний – 1147 грн (розмір прожиткового мінімуму, встановленого для дітей віком до 6 років) та мінімальний – 130 грн. Розмір допомоги на дітей одиноким матерям законодавством визначено на рівні 30 відсотків прожиткового мінімуму, встановленого для дитини відповідного віку (мінімальний) та 50 відсотків прожиткового мінімуму, встановленого для дитини відповідного віку (максимальний). А це з 1 січня 2013 р. становить 486 грн для дітей віком до 6 років та 605 грн для дітей віком від 6 до 18 років (максимальний) та 291,60 грн для дітей віком до 6 років та 363 грн для дітей віком від 6 до 18 років (мінімальний). Розмір тимчасової допомоги дітям, батьки яких не сплачують аліменти, встановлено на рівні 30 відсотків прожиткового мінімуму, встановленого для дітей відповідного віку, що на 1 січня 2013 р. становить 291,60 грн для дітей віком до 6 років та 363 грн для дітей віком від 6 до 18 років. Як бачимо, більшість допомог сім'ям з дітьми, навіть у максимальному розмірі, забезпечують рівень доходів на одну особу нижче межі бідності, встановленої в Україні.

Ще гірша ситуація складається з рівнем соціальних виплат в системі державної соціальної допомоги малозабезпеченим сім'ям. Основна мета цієї допомоги – подолання бідності, надання додаткового доходу сім'ям, рівень доходів яких нижче за прожитковий мінімум. Однак за критерій розрахунку розміру цієї допомоги використовується рівень забезпечення прожиткового мінімуму, величина якого є значно меншою за величину прожиткового мінімуму. Зокрема, Законом України «Про державний бюджет на 2013 рік» встановлено, що у 2013 р. рівень забезпечення прожиткового мінімуму (гарантований мінімум) для призначення допомоги відповідно до Закону України «Про державну соціальну допомогу малозабезпеченим сім'ям» визначається у відсотковому співвідно-

шенні до прожиткового мінімуму для основних соціальних і демографічних груп населення і становить: для працездатних осіб – 21 відсоток; для дітей – 75 відсотків; для осіб, які втратили працездатність, та інвалідів – 100 відсотків відповідного прожиткового мінімуму. Отже, якщо прожитковий мінімум для працездатної особи становить 1147 грн, то рівень забезпечення для даної категорії осіб становитиме лише 240,87 грн. Відповідно і розмір державної соціальної допомоги малозабезпеченим сім'ям для працездатних осіб буде навіть за межею крайньої бідності, що становить, згідно з Методикою комплексної оцінки бідності, 755 грн.

Підсумовуючи викладене можна беззаперечно стверджувати, що обсяг переважної більшості державних соціальних допомог знаходиться на рівні, нижчому за межу бідності. Окремі з них є основним джерелом існування, а відтак не відповідають змісту ч. 3 ст. 46 Конституції України.

УДК 349.3

ЩОДО ПИТАННЯ ПРО СОЦІАЛЬНО-ЗАБЕЗПЕЧУВАЛЬНЕ НАДАННЯ

Синчук С. М.,

*доцент кафедри трудового, аграрного та екологічного
права Львівського національного університету імені Івана Франка,
канд. юрид. наук, доцент*

У науковій літературі робились спроби обґрунтувати родові об'єкти матеріальних правовідносин соціального забезпечення. Р.І.Іванова запропонувала визначення соціально-аліментарних виплат та соціально-аліментарних послуг. Не цитуючи дослівно пропоновані визначення лише зауважимо, що вони містять однакові та відмінні правові ознаки, що характеризують кожен із об'єктів правовідносин. Спільними для понять соціально-аліментарних виплат та соціально-аліментарних послуг є вказівка на їх соціально-аліментарний характер; соціальне зобов'язання держави та законодавчий порядок регламентування. Відмінними ознаками названо цільове спрямування, форму забезпечення та зв'язок із трудовою діяльністю. Запропонована ідея про родовий об'єкт соціально-забезпечувальних правовідносин, на нашу думку, є слушною. У зв'язку з цим спробуємо висловити власні міркування.

Систематизувавши наукові погляди та проаналізувавши законодавство, стверджуємо, що всім видам соціального забезпечення
© Синчук С. М., 2013

притаманні спільні галузеві ознаки, які визначають їх правову природу.

Для позначення інтегрованого об'єкта соціально-забезпечувальних правовідносин пропонуємо скористатись терміном «соціально-забезпечувальне надання».

Україномовне тлумачення терміна «надання» пов'язане із лексичним змістом дієслова «надати». Надати – дати (передати від однієї особи до іншої; надавати в чісь користування; платити, виплачувати) в достатній кількості, задовольнити чим-небудь. «Соціально-забезпечувальне» як означення вказуватиме на правову природу того блага, яке особа отримує, реалізуючи відповідне право.

Родових, узагальнюючих властивостей, що свідчать про галузеву правову природу соціально-забезпечувального надання, є декілька.

По-перше, об'єктивна зумовленість соціально-забезпечувального надання фізичній особі соціальним ризиком. Теоретичні обґрунтування соціального ризику як правової підстави соціального забезпечення громадян неодноразово обговорювалося ученими – представниками галузевої науки в Україні і в Російській Федерації (див. роботи Н. Б. Болотіної, К. М. Гусова, М. Л. Захарова, О. Є. Мачульської, П. Д. Пилипенка, С. М. Прилипка, Б. І. Сташківа, В. Л. Стрепко, Е. Г. Тучкової, О. М. Ярошенка, М. Ю. Федорової тощо).

Здебільшого у фаховій літературі соціальний ризик трактують як обставину, наслідки якої не можуть бути усунені особою самостійно або за допомогою членів сім'ї через зовнішні об'єктивні чинники, а не з будь-яких суб'єктивних причин. Такі обставини обмежують чи порушують життєдіяльність людини та зумовлюють її соціальну та (або) матеріальну незабезпеченість.

По-друге, основним цільовим призначенням соціально-забезпечувального надання будь-якого виду є компенсація. Україномовне роз'яснення слова «компенсація» відображає і зміст компенсаційного характеру соціально-забезпечувального надання. Зокрема, компенсацією вважають: відшкодування, зрівноваження, винагороду за що-небудь, а також суму, яку сплачують як відшкодування, винагороду; покриття витрат, утрат; вирівнювання порушених функцій в організмі, заміну пошкоджених або загиблених клітин тощо.

Соціально-забезпечувальне надання як джерело, засіб безпосереднього задоволення потреб суб'єкта права на соціальне забез-

печення покликане компенсувати, мінімізувати наслідки соціальних ризиків – задовольнити соціальні потреби фізичних осіб, які на конкретному історичному етапі свого розвитку суспільство визнає можливим забезпечити та проголошує себе зобов'язаним суб'єктом щодо них.

Вважаємо, що галузеве розуміння поняття соціальних потреб особи можна відобразити дефініцією. Це – визначені об'єктивним розвитком суспільства і внутрішньодержавним законодавчим регулюванням, обумовлені соціальним ризиком та такі, що вимагають задоволення заходами соціально-забезпечувальної природи, умови, необхідні для життєдіяльності людини. Соціальна потреба особи у конкретному виді соціально-забезпечувального надання визначається видом та змістом соціального наслідку, спричиненого соціальним ризиком: обмеження чи порушення життєдіяльності людини зумовлюють її соціальну та (або) матеріальну незабезпеченість.

Соціальними наслідками відповідно до українського законодавства є: втрата заробітку, втрата доходу; обмеження життєдіяльності шляхом втрати здоров'я чи працездатності; втрата батьків; втрата годувальника; безробіття, часткове безробіття; відсутність місця для проживання; втрата соціального статусу; необхідність додаткових витрат, пов'язаних із соціальними подіями в житті сім'ї; малозабезпеченість тощо.

По-третє, українській системі соціального забезпечення притаманне переважające законодавче визначення суб'єктів права на соціально-забезпечувальне надання, умов та порядку його призначення.

Стаття 92 (п. 6) Конституції України передбачає, що основи соціального захисту населення, форми та види пенсійного забезпечення визначаються виключно законами України. Отже, соціально-забезпечувальне надання в рамках загальнодержавних програм соціального захисту населення є об'єктом лише законодавчого регулювання, що підсилює державну гарантованість проголошеного ст. 46 Конституції України права на соціальний захист громадян.

Будь-який вид соціально-забезпечувального надання може бути предметом муніципального регулювання, колективно-договірної чи індивідуальної домовленості сторін трудового договору. Зазначені види правового регулювання виконують допоміжну функцію у сфері соціального забезпечення фізичних осіб: право

на соціально-забезпечувальне надання за рахунок коштів територіальних громад, благодійних організацій чи роботодавця зазвичай є додатковим і надається тим особам, які є суб'єктами права на соціальне забезпечення в рамках державних програм, та не позбавляє особу права на всі передбачені законодавством види соціальних виплат. Наприклад, муніципальна субсидія на житлово-комунальні послуги призначається винятково тим особам, які набули та реалізували право на соціальну державну субсидію, однак потребують підвищеного державного забезпечення (наприклад, сім'ї, в яких є інваліди зору I чи II груп, діти-сироти тощо).

I, нарешті, останньою, четвертою ознакою, що визначає правову природу соціально-забезпечувального надання, є те, що основним зобов'язаним суб'єктом їхнього призначення та виплати є держава.

В умовах ринкових відносин та змін суспільної ідеології на користь паритетного застосування солідарної та індивідуальної соціальної відповідальності учасників програм соціального забезпечення соціально зобов'язаними за законодавством чи з власної ініціативи можуть бути й інші суб'єкти (суб'єкти громадянського суспільства). Системний аналіз законів України «Про недержавне пенсійне забезпечення», «Про благодійність та благодійну діяльність», «Про соціальні послуги» підтвердив, що матеріальне соціальне забезпечення фізичних осіб недержавними суб'єктами може здійснюватись за обставин, які у фаховій літературі прийнято об'єднувати терміном «соціальний ризик». Водночас соціальне забезпечення поза рамками державних програм є необов'язковим, додатковим та надає пільговий або підвищений рівень соціальних виплат, однак не заміняє державний.

Підсумовуючи, соціально-забезпечувальним наданням вважаємо встановлений законодавством або договором вид матеріального задоволення соціальних потреб громадян, зумовлених соціальним ризиком, який вони отримують в рамках державних та недержавних програм соціального забезпечення.

Сформулювавши таким чином загальні ознаки, притаманні, на нашу думку, єдиному, інтегрованому об'єкту соціально-забезпечувальних правовідносин, спробуємо розмежувати його на види. Такими є: пенсії, соціальні допомоги, соціальні субсидії, соціальні надбавки, пенсійні надбавки, соціальні товари, соціальні послуги, соціальні пільги. Кожен із них, окрім загальних галузевих ознак, наділений і видовими особливостями, що характеризують їх юридичну своєрідність.

УДК 349.3

ДО ПИТАННЯ ПРО СПОСОБИ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ СОЦІАЛЬНОГО СТРАХУВАННЯ

Сільченко С. О.,

*докторант Національного університету
«Юридична академія України імені Ярослава Мудрого»,
канд. юрид. наук, доцент*

Правові засади регулювання соціального страхування визначаються цілою низкою нормативно-правових актів, зокрема Основами законодавства України про загальнообов'язкове державне соціальне страхування, а також законами, що регламентують окремі його види. Саме за допомогою норм права визначаються: юридичний статус його суб'єктів, механізми сплати страхових внесків, умови і порядок надання матеріального забезпечення і соціальних послуг застрахованим, способи захисту порушених суб'єктивних прав і забезпечення виконання юридичних обов'язків. Крім того, юридичні норми закріплюють правові терміни, визначають їх формальний зміст. У державі та суспільстві немає іншого ефективного механізму, ніж регламентація соціального страхування за допомогою права. Результатом цього регулювання є правові відносини, які опосередковують процеси, що відбуваються всередині системи соціального страхування.

Юридична сила приписів, що містять норми права, ефективність їх застосування багато в чому залежить від того, яким чином ухвалено відповідну норму. Тож проблема нормотворчості у праві соціального забезпечення є вельми важливою.

Як приклад зазначимо, що Національний план дій на 2013 рік щодо впровадження Програми економічних реформ на 2010–2014 роки «Заможне суспільство, конкурентоспроможна економіка, ефективна держава», затверджений Указом Президента України від 12 березня 2013 р. № 128/2013, містить цілу низку заходів, пов'язаних із розробленням і ухваленням законодавчих актів, спрямованих на удосконалення правового регулювання соціального страхування, перш за все пенсійного.

На нашу думку, нормотворчість у праві соціального забезпечення здійснюється здебільшого централізовано, шляхом прийняття нормативно-правових актів. Навіть у тих сферах, де прийнятною і бажаною є соціально-партнерська (локальна) правотворчість,

ситуація принципово не змінюється. Передусім цей висновок ґрунтується на положеннях Конституції України, ст. 92 якої передбачає, що виключно законами України визначаються основи соціального захисту, форми і види пенсійного забезпечення.

Використання централізованої правотворчості загальнообов'язкового державного соціального страхування закладене базовим актом у цій сфері – Основами законодавства України про загальнообов'язкове державне соціальне страхування. Основи, як зазначено у преамбулі цього Закону, відповідно до Конституції України визначають принципи та загальні правові, фінансові та організаційні засади загальнообов'язкового державного соціального страхування громадян в Україні. Законодавство України про загальнообов'язкове державне соціальне страхування складається з Основ і прийнятих відповідно до них законів, інших нормативно-правових актів, що регулюють відносини у сфері загальнообов'язкового державного соціального страхування. Тож, базовий нормативно-правовий акт у цій сфері не передбачає інших варіантів нормотворчості, окрім централізованої.

У науці соціально-партнерську та локальну нормотворчість останнім часом уже не розглядають як похідну від централізованої. Засади локального регулювання слід шукати не в діяльності держави, яка надає колективам підприємств право самостійно регулювати певні види суспільних відносин, а в самій системі цих відносин, що потребують правового опосередкування, максимально наближеного до умов підприємства через наявність специфіки, яка не може бути врахована у загальнодержавних актах. Також необхідно враховувати і суб'єктивний фактор, який значно підвищує ефективність рішення, прийнятого самим колективом.

Утім можливість брати участь у регулюванні правовідносин соціального страхування учасниками соціально-трудових відносин все ж існує. Відповідно до ст. 8 Закону України «Про колективні договори і угоди» угодою на державному рівні регулюються основні принципи і норми реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин, зокрема щодо соціального страхування.

Якщо проаналізувати зміст Генеральної угоди про регулювання основних принципів і норм реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин в Україні на 2010–2012 роки, можна виділити декілька важливих положень, що визначатимуть розвиток системи загальнообов'язкового державного соціального страхування. Передусім, це домовленості сторін щодо забезпечення реалізації принципів соціального партнерства в управлінні зага-

льнообов'язковим державним соціальним страхуванням, передбачені п. 4.7 Угоди. Також намічені заходи щодо забезпечення цільового використання коштів соціального страхування (п. 4.10), підвищення ефективності їх витрачання (п. 4.1, 4.9), запровадження загальнообов'язкового державного медичного страхування (п. 4.7.3). Проте навряд чи вказані положення мають характер класичних правових норм, розрахованих на неодноразове використання до певних правовідносин. Вони є результатом соціального діалогу, мають чітку мету встановлення і не розраховані на постійне чи багаторазове використання.

Що ж стосується змісту колективних договорів, вони, як засвідчили результати власного дослідження автора, практично не містять спеціальних норм, які б регулювали певні відносини у сфері загальнообов'язкового державного соціального страхування. Як правило, достатнім вважається констатація факту, що усі наймані працівники підлягають цьому страхуванню.

Хоча в Україні на законодавчому рівні реалізовано трьохсторонню модель соціального діалогу, в системі загальнообов'язкового державного соціального страхування саме держава в особі центральних органів виконавчої влади виконує ключові функції. По-перше, вона гарантує забезпечення застрахованих осіб та надання їм відповідних соціальних послуг через фонди. По-друге, вона сприяє рівноправній участі всіх сторін у соціальному діалозі. По-третє, вона захищає і реалізує власні інтереси як сторони соціального діалогу. По-четверте, вона вирішує спори як арбітр.

Очевидно, що централізоване нормативно-правове регулювання має залишатися основним способом правотворчості у сфері загальнообов'язкового державного соціального страхування. Це впливає з тієї ролі, яку держава виконує у даній галузі, гарантуючи існування й ефективну діяльність означеної системи соціального захисту. Сферою локальної нормотворчості має стати сфера добровільного або недержавного соціального забезпечення, оскільки потреба у прийнятті тих чи інших правил поведінки напряду залежатиме від домовленостей соціальних партнерів і наявних економічних можливостей для взяття на себе певних зобов'язань. Проте юридична сила норм права, ухвалених як у централізованому, так і децентралізованому порядку, має бути однаковою і забезпечуватися усіма наявними засобами, притаманними національній правовій системі.

УДК 349.3

ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ДЕРЖАВОЮ СОЦІАЛЬНОЇ СПРАВЕДЛИВОСТІ ПРИ ЗДІЙСНЕННІ СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ НАСЕЛЕННЯ: ПРАВОВИЙ АСПЕКТ

Сташків Б. І.,

*професор кафедри трудового права та права соціального забезпечення
Чернігівського державного технологічного університету,
канд. юрид. наук, доцент*

Справедливість як соціально-політична і морально-правова категорія характеризує відповідність між практичною роллю індивідів або соціальних груп у житті суспільства та їхнім соціальним становищем, між їхніми правами і обов'язками, між вчинками й винагородами, заслугами людей та їхнім суспільним визнанням. Сфера застосування поняття «справедливість» охоплює політичні та економічні системи, закони, соціальні інститути, міждержавні відносини, оцінки, судження, установки, рішення, вчинки, життєві позиції людей, розподіл везіння та невдач тощо. Різновидом справедливості є соціальна справедливість, що поширюється на соціальну сферу життєдіяльності людини (особлива сфера взаємодій людей, де здійснюється їхнє відтворення та життєзабезпечення і задовольняються потреби).

Під соціальною справедливістю найчастіше розуміють забезпечення роботою кожної працездатної особи, отримання гідної заробітної плати, соціальне забезпечення вразливих груп людей, підтримку сім'ї, вільний доступ громадян до освіти, охорони здоров'я, культури, спорту тощо. Необхідною умовою для досягнення соціальної справедливості у суспільстві є високий рівень соціально-економічного розвитку країни, стійкі темпи економічного зростання, система розподілу та перерозподілу доходів, підтримка на мінімально прийнятному для людини рівні життя непрацездатного населення. Соціальній справедливості деякою мірою суперечить економічна ефективність у таких сферах, як перерозподіл ресурсів на користь малозабезпечених, підтримка загальної зайнятості, вирішення різних економічних проблем тощо.

Найбільш результативно соціальна політика втілюється в країнах, що є або стали на шлях побудови демократичної, правової і соціальної держави. Адже соціальна держава визначається як вид держави, яка у своїй діяльності прагне до загального добробуту всіх громадян, соціальної захищеності і соціальної справедливості.

Така держава повинна передусім створювати поле діяльності для вільної ініціативи особистості і лише в другу чергу піклуватися про добробут громадян. Соціальна держава нівелює невинуватені соціальні розходження, забезпечує гідні умови існування своїх громадян, соціальну захищеність населення шляхом участі у виробництві й розподілі економічних благ, втручання у вільну економічну діяльність в інтересах усього суспільства. Соціальна спрямованість держав незалежно від їх економічного потенціалу передбачена в багатьох міжнародних актах. Наприклад, у Декларації соціального прогресу і розвитку, що була проголошена резолюцією 2542 (XXIV) Генеральної Асамблеї ООН від 11 грудня 1969 року містяться положення, які пропонуються державам для використання як загальної основи політики соціального розвитку.

Соціальна політика полягає у задоволенні багатоманітних інтересів і потреб людей у сфері праці, охорони здоров'я, освіти, культури, соціального захисту і соціального забезпечення, забезпечення житлом, відпочинку, фізкультури і спорту тощо. Вона є засобом соціальної інтеграції – узгодження інтересів різних груп населення, вирішення соціальних спорів тощо. Соціальна справедливість при здійсненні соціальної політики полягає у досягненні в суспільстві соціальної рівності і свободи. Останні взаємопов'язані таким чином, що чим більше у суспільстві свободи, тим менше в ньому соціальної рівності і навпаки. Реалізація неоднакових розумових і фізичних здібностей людей обов'язково призводить до соціальної нерівності, поглиблення якої створює напруженість у суспільстві, породжує конфлікти. У цій ситуації суспільство об'єктивно зацікавлене в обмеженні соціальної нерівності, створенні перешкод для її зростання. Обмеження соціальної нерівності через обмеження свободи створює перешкоди для реалізації неоднакових здібностей людей, а значить гальмує насамперед економічний розвиток суспільства. Завдання соціальної політики щодо соціальної справедливості полягає в тому, щоб на конкретному етапі суспільного розвитку знайти оптимальне поєднання (міру) соціальної рівності і свободи.

Соціальний захист передбачає одночасне проведення узгодженої соціальної політики щодо економічно активного та пасивного населення. У відношенні економічно активного населення –

це заходи щодо зайнятості населення та реформування системи оплати праці і визначення такого основного державного соціального стандарту, як мінімальний розмір заробітної плати.

Визначення соціального стандарту мінімального розміру заробітної плати є несправедливим, оскільки не враховує: 1) необхідність утримання непрацездатних членів сім'ї (в міжнародній практиці застосовується коефіцієнт 1,15–1,30); 2) відсутність у «споживчому кошику» для визначення вартості величини прожиткового мінімуму витрат на сплату прибуткового податку з доходів, купівлю або оренду житла, платні послуги охорони здоров'я, освіти, утримання дітей у дошкільних закладах тощо; 3) сучасні стандарти споживання харчових продуктів, необхідних для забезпечення повного відтворення робочої сили. Крім того, відповідно до вимог Європейської соціальної хартії, мінімальна заробітна плата має становити понад 2,5 розміру прожиткового мінімуму.

Мета реформування оплати праці полягає в: 1) тому, щоб організація заробітної плати на принципах частки в доході роботодавця трансформувалася в організацію на принципах ціни робочої сили; 2) забезпеченні постійного підвищення ціни робочої сили і наближення до її вартості; 3) сприянні створенню ефективного мотиваційного механізму, адекватного ринковій економіці, який спирається на поєднання економічних стимулів і соціальних гарантій. Фахівцями ще не дані відповіді на такі дискусійні питання реформування оплати праці, як: 1) співвідношення мінімальної і середньої заробітної плати; 2) купівельна спроможність заробітної плати, тобто реальна зарплата; 3) частка витрат на оплату праці в загальних витратах.

Держава зобов'язана сприяти зайнятості населення. До основних заходів належать: 1) створення додаткових і нових робочих місць шляхом реструктуризації економіки, розвитку приватного бізнесу, особливо малого й середнього, створення умов для іноземного інвестування та для самозайнятості населення тощо; 2) профорієнтація, підготовка й перепідготовка кадрів; 3) організація громадських робіт; 4) посилення територіальної та професійної мобільності робочої сили; 5) розвиток служби зайнятості тощо.

Зайнятість населення веде до накопичування необхідного страхового стажу для призначення пенсії. Справедлива оплата праці, що змушує роботодавця до значного збільшення розміру заробітної плати, дає можливість не тільки у вищому розмірі

сплачувати страховий внесок (єдиний внесок), але й взяти участь у недержавному пенсійному страхуванні, а державі також запровадити другий рівень пенсійної реформи. Такі заходи практично звільняють державу в майбутньому від соціального забезпечення в старості цієї групи населення.

Крім цього, економічно активне населення утримує непрацездатних членів своїх сімей, за власні кошти купує житло, оздоровлює дітей, відшкодовує витрати на їх освіту та на відвідування ними дошкільних закладів, лікування рідних, надає матеріальну допомогу батькам тощо. У принципі, до досягнення пенсійного віку такі особи потребують мінімальної турботи з боку держави, а за час перебування на заслуженому відпочинку незначних на себе витрат державних коштів.

Не зовсім справедливе ставлення чиновників до пенсіонерів, що заробили пенсію в солідарній системі загальнообов'язкового державного соціального страхування чи за іншими підставами або, як кажуть у народі, трудову пенсію. Під час трудової діяльності вони своїми внесками утримували тодішніх пенсіонерів, а вийшовши на пенсію, просто вимагають повернення боргів. Їх не можна вважати утриманцями в прямому розумінні, оскільки вони себе утримують за заощаджені раніше кошти. Це не баласт суспільства, а гідні його члени, які створили сучасну матеріальну базу для його теперішнього існування.

Економічно активне населення взяло на себе витрати по безробіттю, у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю, на поховання і оздоровлення як себе, так і членів своїх сімей тощо. Це звільняє державу від направлення на ці цілі значних коштів. Такий підхід є справедливим.

Якщо на ранніх стадіях розвитку суспільства увага в першу чергу зверталася на забезпечення його членів мінімальною кількістю їжі та одягу, а також якимось житлом, то пізніше до них долучились освіта і охорона здоров'я. З часом інтерес переключився на якість цих послуг. Сьогодні люди вимагають хорошої освіти, що веде до збільшення терміну навчання, та ефективної медичної допомоги. Здекларована у ст. 49 і 53 Конституції України безоплатність освіти та охорони здоров'я в реальному житті виявилась платною, що сприймається багатьма як вияв соціальної несправедливості. Безоплатна освіта і медицина або часткова оплата цих послуг належить до сфери соціального забезпечення. Спроба пе-

рекласти тягар цих витрат на людей негативно сприймається населенням, особливо його вразливими групами, що вимагає суттєвого коригування соціальної політики держави у цій сфері.

У зв'язку з негативною демографічною ситуацією в країні сьогодні значні кошти направляються на соціальний захист дітей та молодих сімей. Заходи, що проводяться стосовно їх, схвально сприймаються в суспільстві. Водночас політика щодо дітей-інвалідів, біологічних і соціальних сиріт повинна бути спрямована не тільки на сімейні, але й громадські форми виховання. Потрібні певні важелі, щоб допомога при народженні дитини використовувалась на потреби дитини, а не була засобом до існування проблемних батьків.

Пенсії, соціальні допомоги та соціальні послуги становлять окремі види соціального забезпечення. Умови їх призначення чи надання, розміри виплат та якість послуг, що надаються, не завжди вважаються соціально справедливими і часто викликають соціальну напругу в суспільстві. Так, у пенсійному забезпеченні несправедливим є поділ отримувачів пенсій на привілейованих (спецпенсії) та звичайних (пенсії із солідарної системи), відмінності між мінімальним та максимальним розміром пенсії, порядок осучаснення пенсій тощо. У процесі забезпечення допомогою викликають нарікання розміри допомоги, що нижчі від офіційного прожиткового мінімуму, недостатня їх адресність тощо. Отримувачі соціальних послуг невдоволені їх якістю або тим, що не можуть реалізувати окремі свої права, наприклад права на технічні засоби пересування тощо.

Основна ідея принципу соціальної справедливості – недопущення значного майнового і соціального розшарування між людьми. У суспільстві не може існувати єдиних поглядів на соціальну справедливість. Уявлення про неї у кожної групи і навіть у кожної особи своє. Хоча в правових актах неодноразово згадується принцип соціальної справедливості, але в жодному з них його визначення та зміст не розкривається. У ряді статей того чи іншого нормативного акта знаходять своє закріплення погляди на соціальну справедливість, які можуть розділитися або не розділитися окремими особами. Якщо більшість, з урахуванням реалій економічного розвитку, згодні з такими поглядами, то нормативний акт вважається справедливим, а якщо ні – то несправедливим. Наприклад, пенсійне забезпечення вважається справедливим, якщо в пенсійному законодавстві закріплені такі його основні положення: 1) надання всім громадянам однакових можливостей своєю пра-

цею «заробити» пенсійні виплати; 2) установлення пенсійного віку з урахуванням медико-біологічних факторів, впливу несприятливих умов праці на стан здоров'я зайнятих у них осіб, а також з урахуванням демографічної ситуації в країні; 3) зв'язок пенсійного забезпечення з періодами страхування та трудовим вкладом у громадське виробництво кожного громадянина, що претендує на пенсію; 4) забезпечення фінансування пенсійних виплат державою, роботодавцем і самим працівником; 5) гарантованість з боку держави реалізації права громадян на пенсію встановленого законодавством рівня забезпечення; 6) визначення гнучкого механізму індексації пенсій, здатного швидко реагувати на зростання вартості життя; 7) диференціація правил пенсійного забезпечення з урахуванням значущих для суспільства обставин; 8) створення максимально зручних для громадян правил звернення за пенсією та її призначенням; 9) відповідальність роботодавців за несплату (несвоєчасну, неповну сплату) єдиного соціального внеску; 10) механізм нагляду і контролю за реалізацією пенсійних прав громадян.

З огляду на викладене можна дійти наступних висновків:

- при посиленні в нормативному акті на принцип соціальної справедливості обов'язково слід розкривати його зміст;

- реформування системи оплати праці на основі соціальної справедливості є запорукою збільшення розмірів пенсій та інших соціальних виплат;

- зайнятість населення, професійна підготовка та своєчасна перепідготовка є основою для гідного соціального забезпечення в старості;

- держава повинна здійснювати узгоджену соціальну політику щодо соціального захисту як економічно активного, так і економічно пасивного населення;

- виражені ідеї соціальної справедливості у сфері соціального забезпечення повинні бути закріплені у відповідних нормативних актах, концепціях розроблення тих чи інших проектів правових актів та пронизувати соціальні програми щодо соціального захисту певних верств населення.

УДК 349.3

ОБЕСПЕЧЕНИЕ ГАРАНТИЙ ИСПОЛНЕНИЯ СТРАХОВЫХ ОБЯЗАТЕЛЬСТВ

Чапичадзе Я. А.,

*доцент кафедры трудового и хозяйственного права
Харьковского национального университета внутренних дел,
канд. юрид. наук, доцент*

Построение национальной экономики на рыночных началах, свобода предпринимательской и хозяйственной деятельности, бурное развитие рынка финансовых услуг существенным образом воздействуют на внесение изменений в правовое регулирование гарантий обеспечения исполнения обязательств финансовыми учреждениями: коммерческими банками, кредитными союзами, ломбардами, доверительными компаниями, инвестиционными фондами и страховыми компаниями.

Несмотря на существенное разнообразие и распространение некоторых видов финансовых услуг, особое место среди них занимают страховые услуги. В условиях формирования рыночных отношений значительно возрастает потребность как юридических, так и физических лиц в обеспечении устойчивых гарантий защиты своих имущественных интересов, связанных с осуществлением различных видов хозяйственной деятельности, сохранением определенного уровня жизни. В последние годы в Украине наблюдается тенденция усиления уязвимости всех жизненных сфер от воздействия стихии, техногенных катастроф, ущерба, причинённого источником повышенной опасности, противоправными действиями третьих лиц и другими факторами. В связи с этим особенно возрастает роль страхования, страховой сектор берет на себя значительную нагрузку в сфере защиты интересов граждан и юридических лиц. В то же время некоторые аспекты правового регулирования гарантий обеспечения исполнения обязательств в сфере страхования, теоретические положения всё ещё остаются недостаточно освещёнными в юридической литературе и способствуют возникновению неоднозначных и спорных ситуаций при исполнении страховых обязательств.

В процессе нормотворческой и правоприменительной деятельности в области страхования накоплен достаточно большой положительный опыт. Много внимания уделяется законодательному урегулированию заключения договоров страхования.

Одновременно важным представляется рассмотрение того, каким образом реализуются страховые правоотношения, насколько практика является оптимальной, какие проблемы стоят перед правоприменительной деятельностью в страховании.

Особое место в обеспечении гарантий исполнения обязательств страховщиков занимают правоотношения страховщика и страхователя. При этом каждая из сторон заинтересована в реализации своих интересов и надлежащем исполнении страховых обязательств. Так, страхователь заинтересован в получении возмещения ущерба в полном объёме при наступлении предусмотренного договором страхования страхового случая. Страховщик, в свою очередь, стремится к повышению эффективности деятельности страховой компании, росту её капиталоемкости, уменьшению размеров страховых возмещений и максимальному увеличению притока прибыли (в первую очередь за счёт поступления страховых премий).

Полярность интересов сторон страхового обязательства, наличие разнообразных рисков в сфере профессиональной деятельности страховщика, связанных со спецификой страховых услуг, вызывают необходимость детального исследования правового обеспечения исполнения страховых обязательств. В связи с этим возникает необходимость более глубокого и системного анализа стадии исполнения страховых обязательств. Совершенствование правоприменительной практики требуют должного их теоретического «осмысления», в том числе и выработки научных рекомендаций по формированию гражданско-правового механизма исполнения страховщиками обязательств по страхованию.

Предметом исполнения обязательств страховщиками выступают специфические действия страховщика по защите имущественных интересов страхователя при наступлении страхового события, оговоренного в договоре. Целью исполнения страховых обязательств является имущественная защита интересов застрахованных, которая совпадает с целью страхования, так как исполнение обязательства является итоговой стадией этого правоотношения.

Практика исполнения страховых обязательств весьма обширна и наполнена в большей мере необходимостью проведения страховых выплат по наиболее распространённому виду имущественного страхования, связанного с транспортными рисками. Для

всех автовладельцев, попавших в дорожно-транспортные происшествия, актуальным вопросом является получение в максимально сжатые сроки предусмотренных страховых выплат. Невзирая на обязательство, страховые компании очень часто ищут причины, чтобы если не отказать, то значительно затянуть проведение страховых выплат. Зачастую страховщики, обвиняя клиентов в мошеннических действиях, и сами не прочь сэкономить на выплатах. При этом анализ практики является своеобразным индикатором несовершенства законодательства.

Общеизвестно, что обязательства должны исполняться надлежащим образом согласно требованиям закона, иных правовых актов, в соответствии с обычаями делового оборота или иными обычно предъявляемыми требованиями. В связи с этим требуют анализа нормативные акты, регулирующие страховые правоотношения, прежде всего ГК Украины и Закон Украины «О страховании». Особое внимание необходимо уделять и правилам страхования. Анализ практики позволяет определить отдельные недостатки в типовых правилах страхования и внести предложения по их совершенствованию. Так, было бы уместным дополнять правила страхования приложением с объяснением специфичных для страхования терминов (к примеру: франшизы, ренты и др.). Внедрение в практику приложений к правилам страхования позволит избежать многих эксцессов со страхователями на стадии исполнения обязательств. В связи с этим Национальной комиссии по регулированию рынков финансовых услуг предлагается рассмотреть предложение о введении приложений к полисам, в которых раскрывались бы специальные термины и понятия, значимые для конкретного вида страхования.

По данным Моторного (транспортного) страхового бюро Украины (МТСБУ) в стране с начала 2013 г. резко сократились выплаты по обязательному страхованию автогражданской ответственности (ОСАГО). Начавшееся в августе 2012-го г. сокращение выплат в январе 2013-го г. усилилось. При этом рост с 1 января 2013 г. максимального размера выплат по «европротоколу» с 10 тыс. грн до 25 тыс. грн не увеличил объемы выплаченных возмещений.

Лига страховых организаций Украины предоставила информацию, согласно которой число страховщиков в Украине уменьшилось в 2012 г. на 28 — до 414 компаний, кроме этого, еще около 200 страховых компаний пребывают в «замороженном» состоянии

(совокупно на них приходится менее 1 % рынка) и, скорее всего, в ближайшее время они вряд ли будут конкурентоспособны.

Как полагают специалисты страхового рынка, вступление в силу изменений в Закон Украины «Об обязательном страховании гражданско-правовой ответственности владельцев наземных транспортных средств» неминуемо приведет к увеличению объемов выплат по этому виду страхования. Чтобы обеспечить гарантии исполнения обязательств перед страхователями и пострадавшими в ДТП, законодатель вполне обоснованно предусмотрел увеличение размеров базовых гарантийных взносов в фонды МТСБУ: в Фонд защиты потерпевших (для ассоциированных членов бюро) – 500 тыс. евро (сейчас – 100 тыс. евро), в Фонд страховых гарантий (полных членов) – 1 млн евро (сейчас – 300 тыс. евро).

Обобщая вышеизложенное безусловно необходимо сделать вывод относительно важности обеспечения финансовой устойчивости страховщиков и своевременного контроля за её соответствием предъявляемым показателям. С этих позиций следует подчеркнуть и особую роль перестрахования и сострахования рисков. Представляется, что отдельного внимания требует рассмотрение нормотворческой, контрольной и методологической деятельности Национальной комиссии по регулированию рынков финансовых услуг.

УДК 349.3

ВПЛИВ РІШЕНЬ КОНСТИТУЦІЙНОГО СУДУ УКРАЇНИ НА ПЕНСІЙНІ ПРАВОВІДНОСИНИ

Шумило М. М.,

*старший науковий співробітник відділу проблем цивільного,
трудового і підприємницького права Інституту держави і права
імені В. М. Корецького НАН України,
канд. юрид. наук*

У теорії права вже не один рік точиться дискусія про місце та вплив рішень суддів загальної юрисдикції та Конституційного Суду України (далі – КСУ) на правозастосовну діяльність. Визнаючи загалом той факт, що правова система України належить до романо-германської правової системи і не визнає судовий прецедент, залишається питання впливу рішень КСУ на правозастосування.

Яскравою ілюстрацією такого впливу рішень КСУ на пенсійні правовідносини є ст. 51 Закону України «Про загальнообов’язкове

державне пенсійне страхування» про виплату пенсії у разі виїзду за кордон, де положення про те, що під час перебування за кордоном пенсія виплачується в тому разі, якщо це передбачено міжнародним договором України, згода на обов'язковість якого надана Верховною Радою України, визнано неконституційним на підставі Рішення КСУ від 07.10.2009 р. № 25-рп/2009.¹ Так, КСУ вказав, що реалізація конституційного права громадян на соціальний захист законодавчо поставлена в залежність від факту укладення Україною з відповідною державою міжнародного договору з питань пенсійного забезпечення. Оспорюваними положеннями Закону створено правову ситуацію, у якій громадяни, які працювали на території України, сплачували страхові внески і отримали право на пенсію, але обрали постійним місцем проживання державу, з якою Україна не уклала міжнародний договір щодо виплати громадянам України пенсій, зароблених в Україні, позбавлені можливості їх одержувати.

При цьому наголошується, що вказані положення Закону суперечать приписам Конституції України щодо неможливості скасування конституційних прав і свобод, рівності конституційних прав і свобод громадян незалежно від місця проживання, гарантування піклування та захисту громадянам України, які перебувають за її межами, права громадян на соціальний захист у старості. Оспорюваними нормами Закону конституційне право на соціальний захист поставлене в залежність від факту укладення Україною з відповідною державою міжнародного договору з питань пенсійного забезпечення. Таким чином, держава, всупереч конституційним гарантіям соціального захисту для всіх осіб, що мають право на отримання пенсії у старості, на законодавчому рівні позбавила цього права пенсіонерів у тих випадках, коли вони обрали постійним місцем проживання країну, з якою не укладено відповідного договору. Виходячи із правової, соціальної природи пенсій право громадянина на одержання призначеної йому пенсії не може пов'язуватися з такою умовою, як постійне проживання в Україні; держава відповідно до конституційних принципів зобов'язана га-

¹ Рішення Конституційного Суду України у справі за конституційним поданням Верховного Суду України щодо відповідності Конституції України (конституційності) положень п. 2 ч. 1 ст. 49, другого речення ст. 51 Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» від 07.10.2009 р. № 25-рп/2009 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/v025p710-09>.

рантувати це право незалежно від того, де проживає особа, якій призначена пенсія, – в Україні чи за її межами. Тому позитивним обов'язком держави є прийняття відповідного закону, який має визначати порядок та умови такого відшкодування.

Викладене демонструє кілька важливих аспектів. По-перше, норма закону звужує або позбавляє людину права на пенсію, на що вказав КСУ. По-друге, можна говорити про те, що поки законодавець не внесе відповідні зміни до законодавства щодо виплати пенсій особам, які проживають за кордоном, до тих пір право на пенсію для цих людей буде залишатися тільки декларацією. Як наслідок, матиме місце нехтування державою соціальними правами людини, що є неприйнятним.

Враховуючи вищевикладене виникає питання реалізації рішень КСУ та їх впливу на пенсійні правовідносини. Наведене свідчить про те, що визнання неконституційною норми Закону фактично нічого не змінює, і це положення залишається в Законі і є сьогодні діючим. А це призводить до порушення конституційних прав громадян, які виїхали за кордон.

На нашу думку, при розгляді та подальшому регулюванні цього питання необхідно виходити з кількох важливих чинників. По-перше, чи має особа право на отримання пенсії в Україні. Якщо відповідь позитивна, то особа повинна отримувати пенсію незалежно від того, де вона проживає: на території України чи за її межами. Фактично держава позбавила осіб права на пенсію з причин, які не впливають на виникнення цього права. Хоча загальновідомо, що права не можна позбавити, якщо для його виникнення є усі підстави.

УДК 349.3

ПРАВОВІ СТАНДАРТИ ОРГАНІЗАЦІЇ ОБ'ЄДНАНИХ НАЦІЙ У СФЕРІ СОЦІАЛЬНОГО ОБСЛУГОВУВАННЯ

Шумна Л. П.,

*завідувач кафедри трудового права та права соціального забезпечення
Чернігівського державного технологічного університету,
канд. юрид. наук, доцент*

Для розуміння природи й особливостей міжнародних стандартів прав людини, у тому числі й у сфері соціального обслуговування, неабияке значення має прийнята у 1989 р. Резолюція Генеральної Асамблеї ООН «Встановлення міжнародних стандартів у

© Шумна Л. П., 2013

сфері прав людини». У ній викладено ті керівні принципи, які мають враховуватись під час розроблення міжнародних актів в означеній сфері. Зокрема такі документи повинні: а) узгоджуватись із існуючим зводом міжнародно-правових норм у сфері прав людини; б) мати фундаментальний характер і ґрунтуватись на притаманних людській особистості гідності та цінності; в) бути достатньо чіткими або слугувати джерелом прав і обов'язків, які піддаються визначенню й здійсненню; г) передбачати, де це доречно, реалістичний та ефективний механізм здійснення, включаючи системи подання доповідей; д) користуватися широкою міжнародною підтримкою.

10 грудня 1948 р. Генеральна Асамблея ООН прийняла Загальну декларацію прав людини, що стала фундаментом, на основі якого відбувалася вся подальша міжнародна та національна нормотворчість у галузі прав людини. У ст. 22 цього документа зазначається, що кожна людина як член суспільства має право на соціальне забезпечення і на здійснення необхідних для підтримання її гідності і для вільного розвитку її особи прав у економічній, соціальній і культурній галузях за допомогою національних зусиль і міжнародного співробітництва та відповідно до структури і ресурсів кожної держави. Людина реалізує право на соціальне забезпечення за умови настання обставин, яким надається юридичне значення. Декларація наводить основні з них, а саме: безробіття, хвороба, інвалідність, вдовство, старість, материнство, дитинство, а також інші випадки втрати засобів до існування через незалежні від людини обставини. За ст. 25 декларації, кожна людина має право на такий життєвий рівень, включаючи їжу, одяг, житло, медичний догляд та необхідне соціальне обслуговування, який є необхідним для підтримання здоров'я і добробуту її самої та її сім'ї. У ст. 23 уточнюється, що кожний, хто працює має право на справедливу і задовільну винагороду, яка забезпечує гідне людини існування її самої та її сім'ї, а в разі необхідності доповнюється іншими засобами соціального забезпечення.

Положення Загальної декларації прав людини були покладені в основу розбудови всієї міжнародно-правової системи. У 1966 р. Генеральна Асамблея ООН ухвалила Міжнародний пакт про економічні, соціальні та культурні права. За ст. 9 цього міжнародного акта, держави, які беруть участь у ньому, визнають право кожної людини на соціальне забезпечення, включаючи соціальне страхування. Указаний документ закріплює також, що держави не тільки

визнають право кожного на достатній життєвий рівень для нього і його сім'ї, що включає достатнє харчування, одяг і житло, і на неухильне поліпшення умов життя, а й повинні вживати належних заходів щодо забезпечення здійснення цього права, визнаючи важливе значення в цьому аспекті міжнародного співробітництва, заснованого на вільній згоді. Держави, визнаючи основне право кожної людини на свободу від голоду, повинні вживати необхідних заходів індивідуально і в порядку міжнародного співробітництва.

Центральною ідеєю Конвенції про права дитини, прийнятої Генеральною Асамблеєю ООН 20 листопада 1989 р. є те, що дитина потребує спеціальної охорони і піклування, включаючи належний правовий захист як до, так і після народження. Вона визнає найбільш бажаною формою соціального захисту дитини її виховання в колі сім'ї. Держави визнають право неповноцінної дитини на особливе піклування, заохочують і забезпечують надання, за умови наявності ресурсів, дитині, яка має на це право, та відповідальним за турботу про неї допомогу, щодо якої подано прохання і яка відповідає стану дитини та становищу її батьків або інших осіб, що забезпечують турботу про дитину. На забезпечення особливих потреб неповноцінної дитини допомога надається по можливості безкоштовно з урахуванням фінансових ресурсів батьків або інших осіб, що забезпечують турботу про дитину, та має на меті забезпечення неповноцінній дитині ефективного доступу до послуг у галузі освіти, професійної підготовки, медичного обслуговування, відновлення здоров'я, підготовки до трудової діяльності та доступу до засобів відпочинку таким чином, який приводить до найбільш повного по можливості залучення дитини до соціального життя і досягнення розвитку її особи, включаючи культурний і духовний розвиток дитини.

Віденський міжнародний план дій з проблем старіння 1982 р. особливу увагу приділяє забезпеченню літніх людей соціальним обслуговуванням, денним доглядом і заходами, спрямованими на запобігання соціальній ізоляції. Державні та громадські організації повинні брати до уваги особливі потреби людей літнього віку і враховувати їх у програмах і в планах на майбутнє. Слід визнати і заохочувати важливу роль, яку можуть відігравати кооперативи в наданні подібних послуг. У таких кооперативах могли б також брати участь люди літнього віку (або як повноправні члени, або як консультанти). Необхідно встановити відносини партнерства між

урядами і неурядовими організаціями, яке забезпечило б глобальний, цілісний, скоординований і багатоцільовий підхід до задоволення потреб людей літнього віку в галузі соціального обслуговування. Для зміцнення зв'язку між поколіннями слід заохочувати залучення молоді як до забезпечення послуг і догляду, так і до здійснення заходів в інтересах людей літнього віку і спільно з ними. Слід максимально розвивати взаємну самопомогу серед здорових і активних літніх людей і допомогу з їх боку менш благополучним одноліткам, а також, по можливості, залучати людей літнього віку до виконання впродовж частини дня неофіційних функцій. Контроль за життям літніх людей не повинен бути тільки функцією органів охорони здоров'я, соціального забезпечення й інших обслуговуючих органів, оскільки самі літні люди зазвичай краще знають, що їм потрібно і як це слід робити. Щоразу під час поміщення людей літнього віку до спеціалізованої установи слід прагнути за будь-яку ціну забезпечувати їм якість життя, що відповідає нормальним умовам, які існують у громаді їх проживання, а також повну повагу їх людської гідності, вірувань, потреб, інтересів і особистого життя.

За ст. 25 Конвенції про права інвалідів 2006 р. держави мають вжити усіх належних заходів для забезпечення доступу інвалідів до послуг у сфері охорони здоров'я, які враховують гендерну специфіку, у тому числі до реабілітації за станом здоров'я: забезпечити інвалідам той самий набір, якість і рівень безплатних або недорогих послуг і програм з охорони здоров'я, що й іншим особам, зокрема у сфері сексуального та репродуктивного здоров'я та за державними програмами охорони здоров'я, що пропонуються населенню; надати ті послуги у сфері охорони здоров'я, які необхідні інвалідам безпосередньо з причини їх інвалідності, зокрема послуги з ранньої діагностики, а у відповідних випадках – корекції та послуги, покликані звести до мінімуму та запобігти подальшому виникненню інвалідності, зокрема серед дітей і людей похилого віку; організувати такі послуги у сфері охорони здоров'я якомога ближче до місць безпосереднього проживання цих людей, зокрема в сільських районах; вимагати, щоб спеціалісти з охорони здоров'я надавали інвалідам послуги такої самої якості, що й іншим особам, зокрема через підвищення обізнаності із правами людини, підвищення самостійності й забезпечення потреб інвалідів за рахунок навчання та прийняття етичних стандартів для державної та приватної охорони здоров'я; забороняти дискримінацію стосовно ін-

валідів під час надання медичного страхування та страхування життя, якщо останнє дозволене національним правом (таке страхування повинно надаватися на справедливих і розумних засадах); не допускати дискримінаційної відмови в охороні здоров'я чи послугах у цій галузі чи отриманні їжі або сімей з причини інвалідності.

Отже, міжнародні стандарти ООН у сфері соціального обслуговування – це закріплені в міжнародних актах ООН добровільно взяті зобов'язання держав щодо встановлення і функціонування національної системи соціального обслуговування, що відповідають сучасним загальноцивілізаційним вимогам. Їх метою є не створення єдиного правового регулювання, а досягнення певного результату, передбаченого відповідними міжнародними документами.

УДК 349.3:364.044.26–055.5/7

СТАНДАРТИ СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ СІМЕЙ З ДІТЬМИ ЗА ЄВРОПЕЙСЬКОЮ СОЦІАЛЬНОЮ ХАРТІЄЮ (ПЕРЕГЛЯНУТОЮ)

Бориченко К. В.,

*аспірантка кафедри трудового права та права соціального
забезпечення Національного університету
«Одеська юридична академія»*

Міжнародний розвиток прав людини вказує на важливість забезпечення кожною демократичною соціальною державою соціальних прав людини і громадянина. Під впливом об'єктивних чинників соціально-економічного розвитку державності та суб'єктивних факторів, що забезпечують пріоритет прав людини перед правами держави, світовою спільнотою вироблені міжнародні соціальні стандарти прав людини, які відображають тенденції і потреби соціального прогресу загальнолюдського статусу особи.

Міжнародно-правові акти, котрі вміщують стандарти соціальних та економічних прав, поділяються на всесвітні (універсальні) та регіональні, зокрема європейські. Остання група актів має особливе значення для України з огляду на європейський стратегічний курс держави. Отже, європейським стандартом економічних і соціальних прав людини може вважатись закріплена у відповідному регіональному міжнародному акті можливість людини задовольняти її потреби в економічній та соціальній сферах життєдіяльності. Ознаками таких стандартів є їхня взірцевість,

установлення мінімальної межі стандарту, його нормативна фіксація, достатня свобода національного розсуду в їх застосуванні.

Одним з основних компонентів державної політики України у сфері соціального захисту сімей з дітьми є удосконалення нормативно-правової бази, у тому числі імплементація норм міжнародного права. Результатом цієї діяльності є те, що сьогодні Україна є учасницею цілого ряду міжнародних документів у сфері забезпечення прав сімей з дітьми.

Інтеграція України в європейські структури поставила проблему імплементації європейських соціальних стандартів в українські реалії та відповідного наближення українських соціальних стандартів до міжнародних. В Європі джерелами регулювання соціальних стандартів є акти, прийняті Радою Європи і Європейським Союзом. Одним із основних документів Ради Європи (поряд із Конвенцією про захист прав людини та основоположних свобод) стала Європейська соціальна хартія (переглянута) (ЄСХ(п)), яка була підписана 3 травня 1996 року та ратифікована Україною Законом від 14 вересня 2006 року, яким визнано обов'язковими 74 з 98-ми її положень.

Основні права, передбачені Хартією, відповідно до нової звітної процедури Ради Європи поділені на чотири тематичні групи: 1) зайнятість, професійне навчання та рівні можливості; 2) охорона здоров'я, соціальне забезпечення і соціальний захист; 3) трудові права; 4) діти, сім'я, мігранти.

Низка прав і гарантій, закріплених у (ЄСХ(п)), стосується сімей з дітьми, зокрема право належного соціального, правового та економічного захисту дітей та підлітків, а також сім'ї як головного осередку суспільства для забезпечення її всебічного розвитку, захист від бідності та соціального відчуження шляхом надання допомоги сім'ям з дітьми, надання сім'ям житла, допомоги щойно одруженим та інших заходів; забезпечення дітям і підліткам, з урахуванням прав і обов'язків їхніх батьків, догляду, допомоги, освіти і підготовки, яких вони потребують, шляхом створення або забезпечення функціонування закладів і служб, достатніх та адекватних для досягнення цієї мети; захист дітей та підлітків від небезпечності та насильства; забезпечення права на житло, зменшення кількості бездомних та поступову ліквідацію бездомності; доступ кожного до житла належного рівня, встановлення на житло цін, доступних для малозабезпечених сімей.

Стандарти соціального захисту сімей з дітьми закріплені багатьма статтями (ЄСХ(п)), однак насамперед йдеться про спеціальні статті, які не ратифіковані Україною – ст. 13, згідно з якою кожна малозабезпечена людина має право на соціальну та медичну допомогу, ст. 12, яка закріплює право кожної людини на соціальне забезпечення та вимагає відповідності соціального забезпечення в державі вимогам Європейського кодексу соціального забезпечення 1964 р. (переглянутий у 1990 р.), який містить мінімальні стандарти захисту, які держави повинні надавати у зв'язку з дев'ятьма традиційними соціальними ризиками, серед яких материнство, утримання дітей.

Законодавство України у цій частині в цілому відповідає вимогам Кодексу соціального забезпечення, оскільки всі перелічені соціальні ризики охоплені різними видами соціального захисту – соціальним страхуванням чи соціальними виплатами через систему державної соціальної допомоги.

Однак, незважаючи на вимоги ЄСХ(п), рівень соціальної допомоги, яка надається, явно не відповідає вартості життя та/або мінімальному прожитковому мінімуму в країні, який є необхідним для підтримання здоров'я і добробуту людини та її сім'ї, оскільки в Україні реалізація права малозабезпечених сімей на соціальну допомогу залежить від бюджетних можливостей. Згідно зі ст. 5 Закону України «Про державну соціальну допомогу малозабезпеченим сім'ям» від 01.07.2000 р. до стабілізації економічного становища в Україні розмір державної соціальної допомоги визначається з урахуванням рівня забезпечення прожиткового мінімуму. Протягом останніх років жодного кроку щодо скасування «рівня забезпечення» прожиткового мінімуму для визначення права на соціальну допомогу в Україні зроблено не було. Таким чином, прожитковий мінімум в Україні не становить найнижчої межі соціального виживання людини, оскільки не є державним гарантованим мінімумом для надання соціальної допомоги кожній малозабезпеченій людині та її сім'ї за суттю статті 13 ЄСХ(п). Отже, у цій частині національне законодавство не відповідає вимогам ЄСХ(п).

Відповідно до вимог ЄСХ(п) держава повинна докладати зусиль для поступового піднесення системи соціального забезпечення на більш високий рівень, під яким розуміється рівень, вищий за той, що необхідний для ратифікації Європейського кодексу соціального забезпечення, який досі не ратифікований Україною, а

отже, підвищення рівня соціального забезпечення в нашій державі взагалі та сімей з дітьми зокрема до європейських стандартів складно прогнозувати з наступних причин.

За 22 роки незалежності усі галузі нашої країни зазнали змін, крім медичної. Тут і далі залишається модель, створена за часів СРСР. Медицина сьогодні потребує глибоких структурних змін і щорічне підвищення фінансування не вирішує проблем, пов'язаних з необхідністю її реформування.

Найбільше порушень прав людини в медичній галузі пов'язано з правом громадян на безоплатну кваліфіковану медичну допомогу. На другому місці – порушення обов'язку й умов надання медичної інформації, яка може бути необхідна для запобігання особистому або сімейному нужденному становищу, для його подолання або полегшення.

Таким чином, у цілому, законодавство України у сфері соціального захисту сімей з дітьми відповідає стандартам соціального захисту, закріпленим Європейською соціальною хартією (переглянутою). Однак ряд статей (ЄСХ(п)) ще досі не ратифіковані Україною через відсутність економічних та організаційних можливостей. Йдеться, зокрема, про стандарти надання права на соціальне забезпечення, права на соціальну, медичну допомогу, права придбання житла за доступними для малозабезпечених осіб цінами та ін. А отже, говорити про відповідність рівня соціального захисту сімей з дітьми у цих сферах європейським стандартам поки що зарано.

УДК 349.3

ДО ПИТАННЯ УДОСКОНАЛЕННЯ НОРМАТИВНО-ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ НАГЛЯДУ ЗА ДОДЕРЖАННЯМ ЗАКОНІВ ПРО ОХОРОНУ ЗДОРОВ'Я

Василова-Карвацька О. В.,

*асистент кафедри кримінального права і криміналістики
Чернівецького національного університету імені Ю. Федьковича*

Сучасний стан економіки України та її регіонів характеризується кардинальними змінами в усіх сферах діяльності у тому числі в системі охорони здоров'я, від ефективності функціонування якої залежить здоров'я нації – найвищої цінності держави. Так, сфера охорони здоров'я перебуває в постійному розвитку відповідно до соціальних та економічних перетворень, але з виникненням нових відносин у відповідній сфері виникають і нові проблеми, своєчасне виявлення та вирішення яких сприятиме значному

підвищенню ефективності нагляду за додержанням законів про охорону здоров'я. З метою підвищення ефективності нагляду за додержанням законів про охорону здоров'я слід об'єднати сили вчених і практиків для розроблення ґрунтовних та конструктивних шляхів загального розвитку прокурорського нагляду за дотриманням законів у сфері охорони здоров'я з урахуванням вітчизняних, наукових надбань та міжнародного досвіду. Таким чином, своєчасне визначення проблем на шляху здійснення ефективного нагляду за дотриманням законів у сфері охорони здоров'я працівниками прокуратури України допоможе визначити основні напрямки удосконалення правоохоронної діяльності.

До проблем підвищення ефективності нагляду за додержанням законів про охорону здоров'я необхідно віднести: а) відсутність належного нормативно-правового регулювання прокурорського нагляду за додержанням законів про охорону здоров'я (організації органів прокуратури та їх роботи, особливостей реалізації повноважень) як нормативно-правовими актами загального характеру (Законом України «Про прокуратуру»), так і актами спеціального характеру (організаційно-розпорядчими документами Генерального прокурора України з відповідного напрямку діяльності); б) відсутність належного нормативно-правового забезпечення реалізації комплексного права на охорону здоров'я представниками населення України; в) відсутність спеціального напрямку в юридичній освіті у вищих навчальних закладах (нагляд у сфері охорони здоров'я) та спеціальних курсів з підвищення кваліфікації працівників прокуратури щодо отримання та поглиблення знань у медичній сфері та сфері охорони здоров'я.

На нашу думку, конструктивними перетвореннями в напрямку удосконалення нормативно-правового регулювання нагляду за додержанням законів про охорону здоров'я слід визначити:

1. Створення кодифікованого нормативно-правового акта у сфері охорони здоров'я, котрий міститиме норми щодо забезпечення окремих інститутів медичних правовідносин, окремий розділ якого буде присвячено суб'єктному складу медичних та наглядових правовідносин. Отже, прийняття Медичного кодексу України має велике значення не тільки для розвитку сфери охорони здоров'я, а й нагляду за дотриманням норм законодавства у відповідній сфері. Зазначений кодифікований нормативно-правовий акт має бути основою наглядової діяльності прокурора.

2. У межах оновленої редакції Закону України «Про прокуратуру» сформувати окрему галузеву функцію «нагляд за додержанням законів про охорону здоров'я». Також необхідно вдосконалити п. 3 ст. 19 Закону України «Про прокуратуру» та викласти його в такій редакції: «додержання законів, що регулюють сфери міжнародних, економічних відносин, охорони навколишнього середовища, охорони здоров'я, митниці та зовнішньоекономічної діяльності».

3. Необхідним вбачається прийняття окремих спеціальних нормативно-правових актів, профільних наказів Генерального прокурора України про організацію прокурорського нагляду за додержанням і застосуванням законів у сфері охорони здоров'я, про сферу та особливості організації діяльності органів прокуратури у сфері охорони здоров'я, де визначалися б основні форми, види та методи прокурорського нагляду за додержанням законів про охорону здоров'я, повноваження, права та обов'язки.

Таким чином, слід наголосити на тому, що вирішення проблем, які перешкоджають належному та ефективному здійсненню спеціальним працівником органів прокуратури України нагляду за додержанням законів у сфері охорони здоров'я, є першочерговим, пріоритетним завданням для державної діяльності. Удосконалення потребує й нормативно-правове забезпечення відповідної діяльності, й організація органів прокуратури України, робота прокурора у сфері охорони здоров'я. Відповідні конструктивні перетворення значно підвищили б пріоритет законних прав, свобод та інтересів людини та громадянина в Україні як у сучасній цивілізованій країні.

УДК 349.3

ОСНОВНІ НЕДОЛІКИ ЗАКОНУ УКРАЇНИ «ПРО СОЦІАЛЬНІ ПОСЛУГИ»

Гірник О. О.,

*аспірант кафедри трудового, аграрного та екологічного
права юридичного факультету Львівського національного
університету імені Івана Франка*

Закон України «Про соціальні послуги» (від 19 червня 2003 р.) є базовим нормативно-правовим актом, що регулює відносини соціального обслуговування громадян у випадку настання складної життєвої обставини. З періоду набрання чинності і до сьогодні у Закон було внесено чимало змін. Однак, незважаючи на безперервний процес удосконалення цього нормативно-правового акта (зміни вносилися у 2004, 2009, 2011, 2012 роках), є підстави гово-

рити про внутрішні суперечності його положень, неузгодженість з галузевою теорією, наявність прогалин та інші недоліки, які необхідно усунути для забезпечення ефективності правового регулювання відносин соціального обслуговування громадян в Україні.

Одним із найважливіших питань сфери соціального обслуговування є співвідношення понять «соціальне обслуговування» та «соціальні послуги». Зі змісту Закону України «Про соціальні послуги» можна виділити два різні, причому протилежні, підходи до цього питання. Так, законодавець матеріальну допомогу та соціальне обслуговування об'єднує поняттям «соціальна послуга» (ч. 1 ст. 5). Про центральне місце цієї категорії свідчить також сама назва Закону – «Про соціальні послуги». Із наведеного можна припустити, що саме соціальні послуги правотворець вважає одним із видів соціального забезпечення.

Натомість, законодавче визначення соціального обслуговування (абз. 5 ст. 1) доводить протилежне. А саме: основними формами здійснення соціального обслуговування, поряд із підтримкою та сприянням, є послуги, що соціальні служби надають окремим особам чи групам населення для подолання або пом'якшення життєвих труднощів, підтримки їх соціального статусу та повної життєдіяльності.

Виходить, що в одному положенні соціальне обслуговування є формою соціальної послуги, а в іншому – навпаки. Для вирішення відповідної проблеми пропонуємо звернутися до науки права соціального забезпечення. Так, В. С. Андріїв, В. Я. Бурак, Ж. А. Горбачова, О. Є. Мачульська, П. Д. Пилипенко, С. М. Синчук, Б. І. Сташків та інші, поряд із пенсіями та соціальною допомогою, видом соціального забезпечення розглядають все ж таки соціальне обслуговування, а не соціальні послуги. Аналогічний підхід зустрічаємо також у практиці інших держав (Білорусія, Великобританія, Киргистан, Німеччина, Росія, Таджикистан тощо). Тому вважаємо за доцільне використати наукові концепції, зарубіжний досвід та змінити назву чинного Закону на Закон України «Про соціальне обслуговування». У згадувану вище ст. 5 внести зміни, визначивши, що формами соціального обслуговування є соціальні послуги та матеріальна допомога. У кожному положенні дотримуватися концепції, що соціальне обслуговування є видом соціального забезпечення. І на основі цього термін «соціальна послуга» замінити на «соціальне обслуговування».

При визначенні форм надання соціальних послуг законодавець, як нам уявляється, припустився ще однієї помилки. Так, однією із форм надання соціальних послуг розглядається матеріальна допомога. Остання може бути виражена як у вигляді натуральної допомоги, так і у вигляді грошей (ч.ч. 1, 2 ст. 5). Однак, жодного прикладу у законодавстві про соціальне обслуговування, де б соціальне обслуговування здійснювалося шляхом надання грошових коштів, не знаходимо. Крім цього, у галузевій науці грошовими видами соціального забезпечення прийнято вважати пенсії та допомоги. Соціальне обслуговування, у свою чергу, є негрошовим (натуральним) видом такого забезпечення. Також слід додати, що грошові кошти не здатні подолати наслідки складних життєвих обставин. Наприклад, у випадку часткового обмеження рухової активності у особи похилого віку наявність грошових коштів не допоможе їй вільно пересуватися та здійснювати будь-які інші дії. Для цього такій особі необхідні послуги іншої людини чи певні допоміжні предмети (палиця, інвалідний візок тощо).

Ще одним спірним положенням аналізованого нормативно-правового акта є розмежування понять «соціальний працівник» та «соціальний робітник». У першому випадку – це професійно підготовлений фахівець, що має необхідну кваліфікацію у сфері соціальної роботи і надає соціальні послуги (абз. 4 ст. 1). У другому – це особа, яка надає соціальні послуги та має підготовку, що відповідає вимогам та характеру роботи, що виконується (абз. 12 ст. 1). Відповідні терміни запозичені із понятійного апарату трудового права, однак не відповідають сучасній концепції цієї галузі. На момент прийняття КЗпП України використовувалися поняття «робітчі» і «службовці», розмежування яких здійснювалося за ознакою відношення особи до фізичної праці. Сьогодні запроваджено термін «працівник», яке і об'єднує усіх осіб найманої праці. Зокрема, П. Д. Пилипенко стверджує, що громадянин, уклавши трудовий договір, перетворюється на працівника. За словами О. М. Ярошенка, працівник – це фізична особа, яка перебуває у трудових правовідносинах з роботодавцем. Тому висловлюємо свою солідарність із І. І. Шамшиною, на думку котрої, потрібно використовувати єдиний термін «працівник», який є узагальнюючою правовою категорією для позначення всіх фізичних осіб, які є однією зі сторін у відносинах найманої праці. На основі вказаного схиляємося до думки, що в межах соціального обслуговування доцільно також використовувати одну категорію – «соціальний працівник»

для позначення тих фізичних осіб, які здійснюють соціальне обслуговування від імені роботодавця.

Стаття 11 Закону України «Про соціальні послуги» передбачає основні права та обов'язки осіб, що надають соціальні послуги. До основних прав останніх належать права на: профілактичний огляд і обстеження при прийнятті на роботу; захист професійної честі, гідності та ділової репутації; підвищення кваліфікації за рахунок роботодавця; забезпечення спеціальним одягом, взуттям та інвентарем, велосипедами і проїзними квитками або виплату грошової компенсації за їх придбання; першочергове обслуговування на підприємствах, в установах, організаціях. Відповідні особи також зобов'язані (ч. 2 ст. 11): сумлінно надавати соціальні послуги; керуватися основними принципами надання соціальних послуг; поважати гідність громадян; не допускати негуманних і дискримінаційних дій; надавати повну інформацію про зміст і види соціальних послуг; зберігати в таємниці інформацію, отриману в процесі виконання своїх обов'язків тощо.

На нашу думку, законодавець і тут припустився помилки. Фізичні особи, які надають соціальні послуги, – це фактично соціальні працівники, які діють від імені зобов'язаного суб'єкта (соціальної служби). При здійсненні соціального обслуговування правовідносини виникають між соціальною службою та особою, яка перебуває у складній життєвій ситуації. У свою чергу, права та обов'язки соціальних працівників визначаються трудовим чи іншими договорами, які регулюють порядок використання найманої праці. Тому цей факт необхідно врахувати у зазначеному нормативному акті і в ст. 11 закріпити права та обов'язки самих соціальних служб, які виступають зобов'язаною стороною у відносинах соціального обслуговування.

Підсумовуючи вважаємо, що чинний Закон України «Про соціальні послуги» є недосконалим з огляду на висловлені зауваження. У нормативно-правовий акт необхідно внести відповідні зміни, розроблені на основі наукових напрацювань та іноземного досвіду. Такі дії забезпечать належну якість законодавства про соціальне обслуговування, відповідність юридичних положень запланованому результату правового регулювання та очікуванням учасників законодавчого процесу, інших органів, організацій та осіб, які перебувають у складних життєвих обставинах.

УДК 349.3:364.044.26–058.5(477)

РОЗВИТОК ЗАКОНОДАВСТВА ПРО СОЦІАЛЬНИЙ ЗАХИСТ БЕЗДОМНИХ ОСІБ І БЕЗПРИТУЛЬНИХ ДІТЕЙ ЗА ЧАСІВ НЕЗАЛЕЖНОСТІ УКРАЇНИ

Гудзь А. О.,

*аспірантка кафедри трудового права та права соціального
забезпечення Національного університету
«Одеська юридична академія»*

Прийняттям Конституції України у 1996 році був закладений фундамент для побудови демократичної, соціальної, правової держави, де людина, її життя і здоров'я, честь і гідність, недоторканність і безпека визнаються найвищою соціальною цінністю, де утвердження і забезпечення прав і свобод людини є головним обов'язком держави. Стаття 46 закріплює право громадян на соціальний захист, що гарантується, зокрема, створенням мережі державних, комунальних, приватних закладів для догляду за непрацездатними.

Зазначені конституційні положення набули подальшого розвитку у низці нормативно-правових актів та стали підґрунтям для формування національного законодавства про соціальний захист бездомних осіб і безпритульних дітей.

Закон України «Про основи соціального захисту бездомних осіб і безпритульних дітей», прийнятий 02.06.2005 р., став основним, спеціальним Законом, що регулює відносини у сфері соціального захисту даної категорії осіб. Цей нормативний акт закріплює правовий статус бездомних осіб та безпритульних дітей, принципи їх соціального захисту, систему їх обліку та реєстрації, запобігання бездомності і безпритульності, реінтеграцію даної категорії та відповідальність за порушення законодавства, оскарження рішень про надання соціальних послуг, а також фінансування заходів, спрямованих на соціальний захист. Прийняття цього Закону є значним кроком до покращення соціального становища даного прошарку населення, а можливо, і значного зменшення чисельності бездомних осіб і безпритульних дітей на території нашої держави.

Законом України «Про соціальні послуги» від 19.06.2003 р. регулюються відносини з надання соціальних послуг особам, що їх потребують, до числа яких належать бездомні і безпритульні. Даним Законом закріплено основні поняття, серед яких соціальні послуги та складні життєві обставини, основні принципи надання

соціальних послуг, право на їх отримання, надано перелік прав та обов'язків отримувачів послуг та осіб, які їх надають, визначено організаційно-правові засади, форми надання соціальних послуг: матеріальна допомога та соціальне обслуговування, яке здійснюється шляхом надання соціальних послуг.

Питанням соціального захисту певних категорій бездомних осіб або безпритульних дітей присвячено низку інших законодавчих актів. Закон України «Про соціальну адаптацію осіб, які відбувають чи відбули покарання у виді обмеження волі або позбавлення волі на певний строк» від 17.03.2011 р. містить положення, спрямовані на профілактику бездомності. Передбачено, що за особами, які відбувають покарання у виді обмеження волі або позбавлення волі на певний строк, зберігається житлове приміщення, яке вони займали на законних підставах до засудження; звільненим, які не мають житла, місцевими органами виконавчої влади та органами місцевого самоврядування надається право проживання в соціальних чи спеціальних гуртожитках; для звільнених осіб, громадян похилого віку, інвалідів I та II груп, які за станом здоров'я потребують стороннього догляду, побутового та медичного обслуговування, надається право проживання в спеціальних будинках-інтернатах; а на звільнених бездомних осіб у загальному порядку поширюється Закон «Про основи соціального захисту бездомних осіб та безпритульних дітей».

Закон України «Про охорону дитинства» від 26.04.2006 р. також містить норми, спрямовані на запобігання бездомності. У ньому закріплюється право дітей на отримання в спадщину житла або іншого майна; заборона батькам або особам, які їх замінюють, без дозволу органів опіки і піклування укладати договори, що підлягають нотаріальному посвідченню та/або державній реєстрації, відмовляти від належних дитині майнових прав, здійснювати поділ, обмін, відчуження майна. Суд, у разі позбавлення батьківських прав, накладає заборону на відчуження майна та житла дітей, про що повідомляє нотаріуса. Окрім цього, Закон закріплює право безпритульної дитини на утримання, такі діти тимчасово розміщуються в притулках для дітей служб у справах дітей, отримують належні соціальні послуги.

Закон України «Про забезпечення організаційно-правових умов соціального захисту дітей сиріт та дітей, позбавлених батьківського піклування» від 13.01.2005 р. містить норми, спрямовані

на профілактику бездомності. Закріплюється право дітей на житлове забезпечення після завершення їх виховання по досягненню 18-річного віку, якщо вони не мають власного житла; право на житло, в якому вони проживали з рідними, батьками до встановлення опіки, піклування, влаштування в прийомні сім'ї, дитячі будинки тощо. Місцеві державні адміністрації та органи місцевого самоврядування несуть відповідальність за збереження та повернення житла дітям. Житло, де такі діти проживали до влаштування їх у сім'ї, спеціальні заклади, не може бути відчужене без згоди органу опіки і піклування, яка може надаватися лише у разі гарантування збереження права на житло таких дітей, які, у свою чергу, мають право проживати в дитячих будинках сімейного типу до повернення цього житла або надання нового; ще такі діти в разі відсутності власного житла можуть зараховуватись на квартирний облік та соціальний квартирний облік.

Також доцільним буде назвати Закон «Про житловий фонд соціального призначення» від 12.01.2006 р., який передбачає можливість для громадян без визначеного місця проживання звернутися до органів місцевого самоврядування для отримання соціального житла, де в день звернення бездомний на безоплатній основі направляється в тимчасовий притулок для дорослих, для отримання соціальних послуг, проживання.

Опосередковано регулює відносини, суб'єктами яких є бездомні особи та безпритульні діти, Закон України «Про свободу пересування та вільний вибір місця проживання в Україні» від 11 грудня 2003 р., у якому закріплюється процедура реєстрації, перереєстрації місця проживання, постановки на облік.

Крім того, відносини соціального захисту бездомних осіб і безпритульних дітей регулюються численними підзаконними актами: постановою Кабінету Міністрів України «Про затвердження Основних напрямів запобігання бездомності до 2017 року» від 13.03.2013 р., Типовим положенням про центр реінтеграції бездомних осіб, Типовим положенням про будинок нічного перебування, Типовим положенням про центр соціальної адаптації звільнених осіб, затвердженими наказом Міністерства праці та соціальної політики від 14.02.2006 р. тощо.

Отже, законодавство про соціальний захист бездомних осіб та безпритульних дітей набуло значного розвитку за часів незалежності України, характеризується значною кількістю законів, що безпосередньо та опосередковано регулюють дані відносини, що, у

свою чергу, ускладнює як власне процес регулювання, так і можливість ефективного застосування правових норм. Нерідко зустрічається регулювання одних і тих самих відносин кількома актами одночасно, чим обмежується доступ пересічних громадян до інформації про їх права та обов'язки. Для усунення дублювань слід узгодити положення законів «Про охорону дитинства» і «Про забезпечення організаційно-правових умов захисту дітей-сиріт та дітей, позбавлених батьківського піклування» у частині, присвяченій профілактиці бездомності дітей. У свою чергу, Закон України «Про основи соціального захисту бездомних осіб та безпритульних дітей» у цій самій частині дублює норми Закону «Про забезпечення організаційно-правових умов захисту дітей-сиріт та дітей, позбавлених батьківського піклування». У першому Законі у ст. «Запобігання безпритульності дітей-сиріт, дітей, позбавлених батьківського піклування, та осіб з їх числа» уявляється доцільним просто перелічити закони, які регулюють дані відносини, як це зроблено у статті, присвяченій запобіганню бездомності осіб, які звільняються з установ виконання покарань.

Також доцільно доповнити ст. «Поновлення та отримання документів, що посвідчують особу» Закону «Про основи соціального захисту бездомних осіб і безпритульних дітей» переліком законодавчих актів, що регулюють відносини, суб'єктами яких є іноземці, особи без громадянства і безпритульні діти.

Законодавство України про соціальний захист бездомних осіб і безпритульних дітей потребує вдосконалення з метою забезпечення єдності, узгодженості та повноти регулювання відносин у цій сфері.

УДК 349.3

РОЛЬ ПОСТАНОВ ПЛЕНУМУ ВЕРХОВНОГО СУДУ УКРАЇНИ В ПРАВОВОМУ РЕГУЛЮВАННІ СОЦІАЛЬНО- ЗАБЕЗПЕЧУВАЛЬНИХ ВІДНОСИН

Ласько І. М.,

*асистент кафедри трудового, аграрного
та екологічного права юридичного факультету
Львівського національного університету імені Івана Франка*

Законодавство про право соціального забезпечення України є динамічним, часто змінюється та доповнюється. Такі зміни не завжди узгоджені між собою та послідовні, тому чинні нормативно-правові акти містять велику кількість прогалин та колізій. За-

© Ласько І. М., 2013

стосування та розуміння цих правових норм зумовлює великі труднощі при реалізації особами своїх прав на соціальне забезпечення, а також при захисті цих прав у суді. Саме тому питання забезпечення однакового та правильного розуміння і застосування всіма суб'єктами правовідносин, у тому числі і судовими органами, абстрактних та суперечливих норм є вкрай важливим.

Вирішення цього питання покладено на вищі спеціалізовані органи судової влади, зокрема донедавна таке завдання було і у Верховного Суду України. Він, як найвищий орган у системі судів загальної юрисдикції, був зобов'язаний узагальнювати практику застосування матеріального і процесуального законодавства з метою забезпечення однакового застосування норм права при вирішенні справ у судах. На цій основі Пленум Верховного Суду України ухвалював роз'яснення законодавства, значення яких у різні періоди існування нашої держави було різним.

Сьогодні такі повноваження передані Вищому спеціалізованому суду України з розгляду цивільних і кримінальних справ, Вищому господарському суду України та Вищому адміністративному суду України. Такі роз'яснення вищих судів відіграють важливу роль у правовому регулюванні соціального забезпечення, оскільки запобігають помилковому застосуванню норм права при вирішенні однакових судових справ.

У праві соціального забезпечення Пленум Верховного Суду України роз'яснив окремі питання застосування судами України законодавства про пенсійне забезпечення військовослужбовців, осіб начальницького і рядового складу органів внутрішніх справ та деяких інших осіб.

З моменту ухвалення Закону України «Про пенсійне забезпечення осіб, звільнених з військової служби та деяких інших осіб» від 09.04.1992 року правове регулювання у даній сфері неодноразово зазнавало змін. У зв'язку з цим найбільша плутанина виникла в частині визначення розміру грошового забезпечення, з якого обчислюється пенсія військовослужбовців, а також порядку здійснення його перерахунку. Власне з цих питань суди ухвалювали неоднакові рішення.

Як приклад наведемо постанову Верховного Суду України від 16 жовтня 2012 року, що була ухвалена в результаті розгляду скарги про неоднакове застосування норм матеріального права Вищим адміністративним судом України. У цьому випадку мова йшла про здійснення перерахунку розміру пенсії з 1 квітня 2007 року на

підставі ст. 63 Закону України від 9 квітня 1992 року «Про пенсійне забезпечення осіб, звільнених з військової служби, та деяких інших осіб» (у редакції, чинній на час виникнення спірних відносин), врахувавши до суми грошового забезпечення, з якої обчислюється пенсія, підвищення посадового окладу на 50 %, яке було введено наказом т.в.о. Голови Служби Безпеки України від 7 лютого 2007 року № 97/ДСК «Про внесення змін до наказу Голови Служби Безпеки України від 31 грудня 2003 року № 574/ДСК» (у редакції, чинній на час виникнення спірних відносин) для військовослужбовців підрозділів «А» Служби Безпеки України (де проходив службу позивач до виходу на пенсію) на виконання Указу Президента України від 26 грудня 2003 року «Про посилення соціального захисту осіб офіцерського складу оперативних та інформаційно-аналітичних підрозділів Служби безпеки України».

Вищий адміністративний суд України у цій справі ухвалою від 16 лютого 2012 року постанову апеляційного суду скасував та залишив у силі постанову суду першої інстанції, погодившись із його висновком про відсутність підстав для перерахунку пенсії позивача.

Однак в інших справах Вищий адміністративний суд України у своїх ухвалах від 5 листопада 2009 року (К-18797/08) та від 25 червня 2010 року (К-4423/09) зазначив, що передбачене наказом Служби безпеки України № 97/ДСК підвищення посадових окладів військовослужбовцям підрозділів «А» Служби безпеки України є підставою для перерахунку відповідно до ст. 63 Закону України «Про пенсійне забезпечення осіб, звільнених з військової служби, та деяких інших осіб» пенсій військовослужбовців цих підрозділів, які звільнилися зі служби до запровадження цього підвищення. Як бачимо, касаційний суд неоднаково застосовує ч. 3 ст. 63 вищезазначеного Закону під час вирішення спорів щодо наявності підстав для перерахунку розміру призначеної за цим Законом пенсії у зв'язку з виданням наказу Служби безпеки України № 97/ДСК.

Пленум Верховного Суду України у своїй постанові від 15.04.2005 р. № 4 «Про окремі питання застосування судами України законодавства про пенсійне забезпечення військовослужбовців (крім військовослужбовців строкової служби), осіб начальницького і рядового складу органів внутрішніх справ та деяких інших осіб» звернув увагу на зміни у правовому регулюванні цих питань. Так, п. 9 передбачає, що судам потрібно мати на увазі, що з 1 січня 2006 р. набуває чинності Закон України від 16 грудня

2004 р. «Про внесення змін до деяких законів України з питань соціального захисту військовослужбовців», яким передбачено зміну редакції ч. 3 ст. 63 Закону України «Про пенсійне забезпечення осіб, звільнених з військової служби, та деяких інших осіб» і запроваджено новий порядок перерахунку раніше призначених пенсій. Ним, зокрема, встановлено, що всі призначені відповідно до Закону України «Про пенсійне забезпечення осіб, звільнених з військової служби, та деяких інших осіб» пенсії підлягають перерахунку у зв'язку зі зміною розміру хоча б одного з видів грошового забезпечення відповідних категорій військовослужбовців та осіб, які мають право на пенсію згідно з цим Законом, або у зв'язку із введенням для зазначених категорій осіб нових щомісячних додаткових видів грошового забезпечення (надбавок, доплат, підвищень) і премій у розмірах, встановлених законодавством. Перерахунок пенсій здійснюється на момент виникнення права на такий перерахунок і провадиться у строки, встановлені у ч. 2 ст. 51 Закону України «Про пенсійне забезпечення осіб, звільнених з військової служби, та деяких інших осіб».

Також Пленум Верховного Суду України у згадуваній постанові звертає увагу і на те, що п. 2 розд. II «Прикінцеві положення» Закону України «Про внесення змін до деяких законів України з питань соціального захисту військовослужбовців» передбачено обов'язковий перерахунок пенсій, призначених раніше згідно із Законом України «Про пенсійне забезпечення осіб, звільнених з військової служби, та деяких інших осіб», з урахуванням змін розмірів і введення нових видів грошового забезпечення, що відбулися чи були введені після призначення пенсій, з яких останні обчислюються відповідним категоріям військовослужбовців та особам, котрі мають право на пенсію згідно із Законом України «Про пенсійне забезпечення осіб, звільнених з військової служби, та деяких інших осіб».

При цьому Верховний Суд України правильно визначає часові межі дії положень згадуваних вище законів. Так, Закон України «Про внесення змін до деяких законів України з питань соціального захисту військовослужбовців» набув чинності з 1 січня 2006 р. Указаний нормативний акт не має зворотної сили, а тому вимоги щодо перерахунку пенсії у зв'язку зі зміною розміру хоча б одного з видів грошового забезпечення відповідних категорій військовослужбовців або у зв'язку із введенням для зазначених категорій осіб нових щомісячних додаткових видів грошового забезпечення

(надбавок, доплат, підвищень) і премій у розмірах, встановлених законодавством, до 1 січня 2006 р. задоволенню не підлягають.

На нашу думку, роз'яснення, надані Пленумом Верховного Суду України, адресовані не лише судовим органам. Громадяни при вирішенні спірних питань, що впливають з відносин соціального забезпечення, також змушені звертатись до цих роз'яснень, щоб зрозуміти, як, з точки зору Верховного Суду України, розцінить їх дії суд при вирішенні справи із соціального забезпечення.

Проведений аналіз дозволяє стверджувати, що рішення Пленуму Верховного Суду України виконують важливу допоміжну функцію в правовому регулюванні соціального забезпечення, оскільки завдяки його рішенням ми маємо однозначне розуміння правових норм та їх однакове застосування.

УДК 364-7

ПРИНЦИПИ НАДАННЯ СОЦІАЛЬНИХ ПОСЛУГ

Литвиненко В. М.,

*старший викладач кафедри трудового права
та права соціального забезпечення Чернігівського
державного технологічного університету*

В українській правовій науці питанню принципів надання соціальних послуг не було приділено достатньої уваги. Одними із перших принципів надання соціальних послуг називаються: 1) принцип поваги до гідності особи та дотримання прав людини при наданні соціальних послуг; 2) принцип надання соціальних послуг безкоштовно або за часткову оплату; 3) принцип добровільності; 4) принцип реабілітаційної спрямованості соціальних послуг.

Пізніше цей перелік принципів доповнюється такими, як: 1) принцип індивідуального підходу в наданні соціальних послуг; 2) принцип державних гарантій у сфері соціального обслуговування; 3) принцип конфіденційності; 4) принцип послідовності, комплексності та безперервності в наданні соціальних послуг.

Крім цього, в науковій літературі принципами надання соціальних послуг називають: принцип ставлення до користувачів соціальних послуг не як до патологічних суб'єктів, а передусім як до особистостей; принцип неперервності догляду; принцип звуження сфери впливу соціальних інститутів; принцип нормалізації та інтеграції в суспільство; принцип дестигматизації; принцип доступності послуг.

На законодавчому рівні закріплені такі принципи надання соціальних послуг: адресності та індивідуального підходу; доступності та відкритості; добровільності вибору отримання чи відмови від надання соціальних послуг; гуманності; комплексності; максимальної ефективності використання бюджетних та позабюджетних коштів суб'єктами, що надають соціальні послуги; законності; соціальної справедливості; забезпечення конфіденційності суб'єктами, які надають послуги, дотримання ними стандартів якості, відповідальності за дотримання етичних і правових норм.

У законодавстві Російської Федерації принципами надання соціального обслуговування є: адресність, доступність, добровільність, гуманність, пріоритетність надання соціальних послуг неповнолітнім, які знаходяться в складній життєвій ситуації, конфіденційність, профілактична спрямованість; дотримання прав людини і громадянина; надання державних гарантій у сфері соціального обслуговування; забезпечення рівних можливостей в одержанні соціальних послуг і їх доступність для громадян похилого віку та інвалідів; наступництво усіх видів соціального обслуговування; орієнтація соціального обслуговування на індивідуальні потреби громадян похилого віку та інвалідів; пріоритет заходів для соціальної адаптації громадян похилого віку та інвалідів; відповідальність органів державної влади та установ, а також посадових осіб за забезпечення прав громадян похилого віку та інвалідів у сфері соціального обслуговування.

Наведене дозволяє визначити наступні принципи надання соціальних послуг: принцип гуманності, принцип справедливості, принцип добровільності, принцип законності, принцип комплексності, принцип різноманітності соціальних послуг, принцип гарантованості їх отримання; принцип адресності, принцип індивідуального підходу, принцип багатоканальності їх фінансування, принцип конфіденційності, принцип доступності соціальних послуг.

Принцип гуманності є основоположним принципом у даній сфері, тому що він пропагує визнання гідності і незалежності кожної особистості, передбачає людське ставлення до особи, зокрема до тієї, яка потрапила в складну життєву обставину. Принцип справедливості при наданні соціальних послуг виявляється у розподілі соціальних послуг на різні види і форми їх надання та підбору таких їх видів, які необхідні конкретній особі.

Принцип добровільності означає, що соціальні послуги надаються лише за добровільною згодою особи, яка їх потребує. Згода

особи на отримання соціальних послуг виражається шляхом звернення особи, яка потребує надання соціальних послуг або її законного представника до відповідного суб'єкта із заявою про надання цих соціальних благ.

Принцип законності полягає у відповідності закону всіх дій суб'єктів надання соціальних послуг та в дотриманні прав і збереженні інтересів особи, яка потрапила в складну життєву ситуацію. Принцип комплексності при наданні соціальних послуг полягає в підборі особі сукупності різних видів послуг залежно від складної життєвої обставини.

Принцип різноманітності соціальних послуг означає наявність різних видів послуг та форм їх надання, що дозволяє обирати оптимальний варіант для кожного їх отримувача.

Принцип гарантованості отримання соціальних послуг передбачає створення всіх умов (наприклад, нормативно-правових, організаційних) для безумовної реалізації права на соціальні послуги. Принцип адресності означає цільовий характер соціальних послуг та визначення виду послуг або їх комплексу залежно від конкретної життєвої обставини особи, яка претендує на їх отримання. Індивідуальний підхід передбачає врахування всіх факторів та індивідуальних характеристик особи, які впливають на визначення конкретного виду соціальних послуг.

Принцип багатоканальності фінансування соціальних послуг означає різноманітність джерел фінансування діяльності з надання соціальних послуг (наприклад, кошти Державного та місцевих бюджетів, кошти спеціальних фондів, недержавних організацій та приватних осіб).

Принцип конфіденційності полягає в тому, що всі відомості про особу – отримувача соціальних послуг, які стали відомі суб'єктам надання соціальних послуг під час їх надання, повинні використовуватися ними лише з дотриманням режиму конфіденційності. Доступність соціальних послуг означає, що кожна особа, яка має право на їх отримання, може безперешкодно реалізувати це право.

Резюмуючи наведене слід зазначити, що принципи інституту надання соціальних послуг ґрунтуються, в першу чергу, на загальнолюдських принципах права. До принципів надання соціальних послуг належать такі принципи: гуманності, справедливості, добровільності, законності, комплексності, різноманітності соціальних послуг, гарантованості їх отримання, адресності, індивідуаль-

ного підходу, багатоканальності їх фінансування, конфіденційності, доступності соціальних послуг. Визначаючи наведені принципи надання соціальних послуг, важливо наголосити на тому, що цей перелік може бути продовжений та навіть змінений під впливом розвитку суспільних відносин.

УДК 349.3

КОДИФІКАЦІЯ ЗАКОНОДАВСТВА ПРО ЗАГАЛЬНООБОВ'ЯЗКОВЕ ДЕРЖАВНЕ СОЦІАЛЬНЕ СТРАХУВАННЯ: РЕАЛІЇ ТА ПЕРСПЕКТИВИ

Москаленко О. В.,

*докторант кафедри цивільно-правових дисциплін,
господарського та трудового права Харківського національного
педагогічного університету імені Г. С. Сковороди*

Радикальні зміни за роки реформ сталися в трудовій сфері. Нині переважна більшість працівників зайняті в недержавному секторі. Природно, що центр тяжіння соціального захисту працівників в цих умовах почав зміщуватися від держави до роботодавця. Було б незрозумілим, якби при настанні матеріальних або інших труднощів нести витрати щодо забезпечення найманого працівника продовжувало суспільство в особі держави (за рахунок грошей платників податків), а не роботодавця, на якого він працює. До того ж і фінансові можливості держави в нових економічних умовах істотно зменшилися. Це зумовлено тим, що в результаті реформування відносин власності зазнали глибоких змін і розподільчі відносини. Відбулися перерозподіл фінансових і матеріальних ресурсів на користь нових власників, а також різке скороченням в них долі держави.

Сформований в Україні соціально-економічний лад базується на приватній власності на засоби виробництва, на купівлі-продажу робочої сили як особливого товару, підпорядкуванні виробництва отриманню прибутку. Отже, і основу соціального захисту населення в ринкових умовах повинно становити соціальне страхування. І це не випадково. По-перше, у країнах із ринковою економікою соціальне страхування є найбільш типовим варіантом соціального забезпечення громадян, хоча обсяг, характер і порядок соціального страхування у різних країнах відрізняється. По-друге, соціальне страхування в цих країнах обумовлене не випадковими обставинами, а внутрішніми закономірностями ринкової економіки.

Нова організація системи соціального захисту населення дозволила зробити перехід від бюджетного до страхового принципу фінансування окремих напрямів соціальних видатків, створити нові механізми управління коштами соціального страхування на основі паритетності представників від застрахованих осіб, роботодавців та держави. Стала регулярно здійснюватися виплата матеріального забезпечення безробітним особам, ліквідовано заборгованість з виплати допомоги у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю, забезпечено регулярність поточних виплат постраждалим на виробництві і значно зменшено заборгованість з виплати відшкодування шкоди минулих років. Збільшилася кількість страхувальників, які до створення фондів не реєструвалися як платники внесків.

Однак існуюча система соціального страхування багато в чому зберігає принципи соціального забезпечення радянського типу. З цим, до речі, пов'язані найбільш характерні недоліки національної соціально-страхової системи. Їх усунення і перехід до побудови системи соціального захисту населення на справді страхових принципах і є магістральним напрямком реформування загальнообов'язкового державного соціального страхування.

Під час реформування національної системи загальнообов'язкового державного соціального страхування необхідно вирішити такі основні завдання:

- завершити формування законодавчої бази;
- запровадити загальнообов'язкове державне медичне страхування;
- забезпечити поєднання особистої відповідальності кожної застрахованої особи та солідарності всіх застрахованих осіб у формуванні та витрачанні страхових коштів;
- розробити і запровадити економіко-правовий механізм, який би дозволив зацікавлювати працівників і роботодавців у зниженні страхових ризиків;
- забезпечити надання мінімальних страхових виплат на рівні не нижче за прожитковий мінімум, встановлений законом, із поступовим їх підвищенням;
- розробити і запровадити механізм щорічного реального зростання розміру матеріального забезпечення;
- посилити диференціацію умов і розмірів матеріального забезпечення і соціальних послуг, що надаються застрахованим особам;

- вирішити питання про розширення та удосконалення бази для нарахування страхових внесків та кола їх платників, у тому числі за рахунок легалізації доходів;

- провести більшу диференціацію страхових тарифів у межах окремих видів загальнообов'язкового державного соціального страхування;

- забезпечити всю повноту відповідальності кожного із страхових фондів за фінансову ситуацію в окремому виді загальнообов'язкового державного соціального страхування.

- поєднати скорочення пільг зі сплати страхових внесків із передбаченням у видатках Державного бюджету України коштів на їх компенсацію;

- оптимізувати співвідношення рівня страхових внесків і страхових виплат;

- посилити відповідальність за спрямування коштів цільових страхових фондів на фінансування виплат нестрахового характеру;

- підвищити ефективність адміністрування витрат.

Під час формування національної системи соціального страхування необхідно виходити з того, що найефективніший захист від соціальних ризиків може бути забезпечений лише в рамках окремих видів страхування, але при цьому всі види мають бути взаємопов'язані між собою. Відсутність єдиної системи, слабка співпраця позабюджетних страхових фондів між собою призводять до того, що кожен із напрямків соціального страхування виступає не як інтегрована частина єдиного цілого, не як ланка єдиної політики у царині соціального захисту, а як щось автономне. Це призводить до невважених рішень і породжує шкідливі наслідки як економічного, так і соціального характеру. Для формування цілісної ефективної системи необхідне встановлення єдиних правових, економічних і організаційних умов для всіх видів державного соціального страхування.

За таких умов особливої актуальності набуває проблема якісного вдосконалення галузевого законодавства.

15 лютого 2013 р. зареєстрований проект Соціального кодексу України (реєстраційний № 2311), який включає Загальну та Спеціальну частини, що об'єднують 21 розділ та 484 статті. Загальна частина включає норми щодо основних засад правового регулювання здійснення в Україні соціального захисту та організаційно-правових форм його забезпечення. Спеціальна частина

містить конкретні види соціального захисту, структуровані за факторами соціального ризику.

Вважаємо спробу розроблення і прийняття Соціального кодексу України невдалою, адже соціальне забезпечення об'єднує три різні організаціїно-правові форми: а) соціальне страхування за рахунок обов'язкових страхових внесків до відповідного фонду загальнообов'язкового соціального страхування та добровільних внесків до зазначених фондів або недержавних страхових фондів; б) державне забезпечення та надання соціальних послуг окремим категоріям громадян за рахунок державного бюджету; в) соціальну допомогу та соціальну підтримку непрацездатних громадян за рахунок державного та місцевих бюджетів. Кожна із цих форм відрізняється принципами, метою та умовами забезпечення, колом суб'єктів, джерелами фінансування.

У даному разі доцільнішою буде кодифікація законодавства залежно від організаціїно-правової форми соціального забезпечення. Це надасть можливість усунути множинність і суперечність нормативних актів, значною мірою полегшить правозастосування, сприятиме законності і підвищить рівень гарантій реалізації прав громадян України у сфері соціального захисту.

УДК 349.3

ПРОБЛЕМИ ЗАКОНОДАВЧОГО РЕГУЛЮВАННЯ ПРОЦЕДУРИ РЕАЛІЗАЦІЇ ПРАВА НА СОЦІАЛЬНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

Чернявська Г. П.,

*аспірант кафедри трудового, аграрного та екологічного права
юридичного факультету Львівського національного
університету імені Івана Франка*

Право на соціальне забезпечення має цінність для людини лише тоді, коли вона може його реалізувати. Для цього держава, як гарант забезпечення означеного соціального права, створює та закріплює на законодавчому рівні процедуру його здійснення. Однак аналіз нормативно-правових актів у сфері соціального забезпечення свідчить про існування низки проблем законодавчого регулювання відповідних процедурних правил.

Першою проблемою, яку вважаємо доцільним виділити, є надзвичайно велика кількість підзаконних законодавчих актів, які закріплюють процедури встановлення юридично значущих фак-

тів, призначення та виплати соціального забезпечення. Їх ми нарахували близько сотні.

Другою проблемою є існування так званих «мертвих» процедурних актів. Таким, наприклад, є Порядок оплати перших п'яти днів тимчасової непрацездатності внаслідок захворювання або травми, не пов'язаної з нещасним випадком на виробництві, за рахунок коштів підприємства, установи, організації, затверджений постановою КМУ від 06.05.2001 р. № 439. Ним регулюються: 1) підстави для оплати днів тимчасової непрацездатності; 2) випадки, за яких дні тимчасової непрацездатності не оплачуються; 3) розміри допомоги по тимчасовій непрацездатності. Такі ж положення закріплені у статтях 35–37 Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності та витратами, зумовленими похованням».

Однак зазначеним Порядком не передбачено процедури оплати перших п'яти днів тимчасової непрацездатності (не визначено порядку звернення за призначенням вказаної соціальної виплати; форми, способу та строків тощо).

У зв'язку з вищенаведеним ми не вбачаємо доцільності в подальшому існуванні Порядку оплати перших п'яти днів тимчасової непрацездатності внаслідок захворювання або травми, не пов'язаної з нещасним випадком на виробництві, за рахунок коштів підприємства, установи, організації. А відтак пропонуємо скасувати зазначений акт як такий, що за своїм змістом не регулює процедури оплати перших п'яти днів тимчасової непрацездатності.

Іншою проблемою є регулювання процедури реалізації права на один вид соціального забезпечення декількома законодавчими актами різної юридичної сили. Наприклад, для отримання допомоги по безробіттю правоможна особа повинна використати процедури, передбачені: 1) Порядком реєстрації, перереєстрації та ведення обліку громадян, які шукають роботу, і безробітних (затв. постановою КМУ від 14.02.2007 р. № 219) та 2) Порядком надання допомоги по безробіттю, у тому числі одноразової її виплати для організації безробітним підприємницької діяльності (затв. наказом Міністерства праці та соціальної політики від 20.11.2000 р. № 307).

Процедура встановлення груп інвалідності регулюється також декількома нормативно-правовими актами: Положенням про медико-соціальну експертизу та Положенням про порядок, умови та критерії встановлення інвалідності (затв. постановою КМУ від

03.12.2009 р. № 1317), а також Інструкцією про встановлення груп інвалідності (затв. наказом МОЗ України від 07.04.2004 р. № 183). Окремі питання процедури повторного встановлення ступеня втрати працездатності регулюються також Порядком здійснення страхових виплат, призначених у зв'язку з нещасним випадком на виробництві та професійним захворюванням, які спричинили втрату працездатності, особам, які виїхали за межі України (п. 9–12) (затв. постановою КМУ від 09.08.2001 р. № 998).

Вважаємо, що єдиним нормативно-правовим актом, який мав би регулювати процедуру встановлення інвалідності, повинно бути Положення про порядок, умови та критерії встановлення інвалідності. Однак чимало процедурних положень міститься і в Положенні про медико-соціальну експертизу. Частина його приписів регулює одні й ті ж питання (п. 3 Положення про медико-соціальну експертизу та п. 4 Положення про порядок, умови та критерії встановлення інвалідності визначають підстави виникнення процедурних правовідносин).

Іншим недоліком є часткове регулювання окремих процедурних питань встановлення інвалідності різними нормативно-правовими актами. Відповідно до п. 16 Положення про медико-соціальну експертизу для вирішення соціальних питань на засідання комісії, яка проводить огляд хворого, запрошується представник роботодавця, де працює хворий, потерпілий, або представник уповноваженого ним органу та профспілкового комітету. Пункт 11 Положення про порядок, умови та критерії встановлення інвалідності визначає ще й такого суб'єкта, за участю якого відбувається огляд хворого, як представника Фонду соціального страхування від нещасних випадків на виробництві.

Недоліком є також і те, що основні елементи процедури встановлення групи інвалідності містяться саме у Положенні про медико-соціальну експертизу, зокрема підстави виникнення (п. 15), суб'єктивний склад (п. 16), порядок прийняття комісією рішення (п.п. 19–22) тощо.

Зважаючи на вищенаведені проблеми у регулюванні процедури встановлення групи інвалідності пропонуємо наступний розподіл правових норм залежно від сфери їх регулювання. Всі правові приписи, які регулюють процедуру встановлення інвалідності, необхідно закріпити в окремому нормативно-правовому акті, який би регулював порядок та умови встановлення інвалідності. Кри-

терії встановлення інвалідності повинні міститися в Інструкції про встановлення груп інвалідності, яка сьогодні вже визначає більшість з них (п. 2 Інструкції). Положення про медико-соціальну експертизу має регулювати виключно організаційні аспекти проведення медико-соціальної експертизи.

Питання процедури повторного встановлення інвалідності доцільно перемістити з Порядку здійснення страхових виплат, призначених у зв'язку з нещасним випадком на виробництві та професійним захворюванням, які спричинили втрату працездатності, особам, які виїхали за межі України, в Положення про порядок, умови та критерії встановлення інвалідності.

Ще однією проблемою законодавчого регулювання процедури реалізації права на соціальне забезпечення є відсутність уніфікованого підходу до вживання окремих понять. Так, у тексті Порядку проведення розслідування та ведення обліку нещасних випадків, професійних захворювань і аварій на виробництві (затв. постановою КМУ від 30.11.2011 р. № 1232) вживаються такі терміни, як «підприємство», «представник підприємства» (п. 29) та «власники підприємств» (п. 2) або «уповноважені підприємством органи» (п. 8). З аналізу законодавчих положень випливає, що вони використовуються для позначення особи роботодавця. Оскільки переважно встановлення нещасного випадку на виробництві здійснюється для працівника – найманої особи, то вважаємо доцільним використовувати термін «роботодавець» для позначення суб'єкта, який використовує найману працю і в якого розслідується нещасний випадок чи професійне захворювання.

Отже, існує чимало проблем законодавчого регулювання процедури реалізації права на соціальне забезпечення. Вони свідчать про те, що назріла об'єктивна потреба в ґрунтовній систематизації нормативно-правових актів, що її закріплюють. Будучи гарантом здійснення соціально-забезпечувального права, наша держава повинна визначитися із оптимальним способом його систематизації.

Наукове видання

**ТРУДОВЕ ЗАКОНОДАВСТВО:
ШЛЯХИ РЕФОРМУВАННЯ**

*Матеріали
II Всеукраїнської науково-практичної конференції
(м. Харків, 12 квітня 2013 року)*

Відповідальний за випуск К. Ю. Мельник
Коректорське опрацювання Т. Д. Мельник, О. О. Конобевської
Комп'ютерне верстання О. Ф. Півень

Українською та російською мовами

Формат 60x84/16. Ум.-друк. арк. 21,2. Обл.-вид. арк. 19,8.
Тираж 300 пр. Зам. № 8

Адреса редакції, видавця та виготовлювача:
ТОВ Диса плюс, м. Харків, шосе Салтівське, 154
Свідоцтво про державну реєстрацію ДК №4047 від 25.04.2011